

ANÁLISE JURÍDICA DA LEI Nº. 14.611/2023: O PAPEL EXERCIDO PELO ESTADO BRASILEIRO NA EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO ENTRE MULHERES E HOMENS

Fernanda Cristina Barros Marcondes¹

RESUMO: A divisão sexual do trabalho – historicamente e em várias partes do globo – impôs às mulheres a ocupação dos espaços domésticos, o trabalho reprodutivo, e o trabalho de cuidado, bem como uma desvalorização pecuniária pelo seu trabalho. Isto é, diante desse cenário, as mulheres recebem salários menores que os homens, mesmo exercendo as mesmas funções. A presente pesquisa tem como objetivo principal realizar uma análise jurídica da Lei nº 14.611/2023, que prevê instrumentos para a efetivação de equiparação salarial entre mulheres e homens. Para a confecção da pesquisa, realizou-se um levantamento bibliográfico com palavras-chave específicas, sendo a pesquisa do tipo bibliográfica, e com método de abordagem indutivo. A pesquisa tem como resultados que a Lei nº 14.611/2023 é um importante instrumento de equiparação salarial entre as mulheres e homens, apesar de não sanar todas as contradições existentes no mundo do trabalho. Em suma, apontou-se que a Lei nº 14.611/2023 traz um enrijecimento para as empresas que descumpram com a equiparação salarial; coloca o Estado, em especial o poder executivo federal, com um papel ativo de fiscalização e de canal de denúncia contra as irregularidades legais trabalhistas cometidas pelas empresas. Além disso, com a referida lei, o governo federal tornou-se um importante difusor de dados estatísticos que são publicamente divulgados, sendo primordiais para confecção de possíveis futuras políticas públicas. Conclui-se que o Estado brasileiro está em consonância com a meta 8.5 da Agenda 2030 da ONU.

PALAVRAS-CHAVE: equiparação salarial entre mulheres e homens; divisão sexual do trabalho; Lei nº 14.611/2023.

Introdução

As indagações e reivindicações sobre as diferenças de condições e direitos do trabalho de homens e mulheres não são de hoje. Segundo Hirata e Kergoat, o questionamento sobre as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho nasce no fim da década de 1970, com o movimento feminista fran-

¹ UNESP.

cês da segunda onda.² Segundo Cláudia Nogueira³, também é nesse período que se nota uma ampliação da participação da mulher trabalhadora nas lutas de classe e na organização política e sindical, a partir, entre outras pautas, da reivindicação pelo direito ao trabalho, por salários iguais para trabalhos iguais, e por uma divisão mais justa do trabalho doméstico.

A diferença de remuneração dos trabalhos de homens e mulheres recebe uma clara explicação sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, já que, segundo Hirata e Kergoat, a estrutura dessa divisão pauta-se na separação e hierarquização entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, em que o trabalho de homem vale mais do que o trabalho de mulher, tanto no plano simbólico quanto no plano econômico.⁴

A divisão sexual do trabalho – em que homens ocupam os espaços produtivos e de poder, enquanto as mulheres os espaços domésticos, o trabalho reprodutivo, e o trabalho de cuidado – é secular, histórica, internacional, presente em várias culturas e países do globo terrestre.

Por ser um problema internacional, não por acaso, a igualdade de gênero é um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).⁵ A igualdade de salário para trabalho de igual valor entre mulheres e homens no mundo do trabalho especificamente, encontra-se na meta 8.5 da Agenda 2030 da ONU, que possui a seguinte redação: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.”⁶

Também deve-se destacar a ODS de número 5, sobre a igualdade de gênero, que corresponde à meta 5.5 da Agenda 2030, com a seguinte redação: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”⁷

No âmbito brasileiro, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres está esculpida na Magna Carta. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), no artigo 461, também preconiza no mesmo

2 HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais** – Política & Trabalho, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 22-34, jun.-dez. 2020. p. 23.

3 NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 59-62, 2010. p. 59.

4 KERGOAT, D. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: HIRATA, H. et al. (Org.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: P.U.F, 2000. p. 35-44., apud HIRATA, H.; KERGOAT, D. Op. cit. p. 23.

5 Os ODS foram estabelecidos na Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, sendo 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), correspondendo à 169 metas, que buscam proteger o meio ambiente, acabar com a pobreza e promover o desenvolvimento econômico de maneira sustentável, como uma agenda para o ano 2030.

6 ONU BRASIL. Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8. Trabalho decente e crescimento econômico.

7 ONU BRASIL. Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 5. Igualdade de Gênero.

sentido da CF/1988. E a doutrina trabalhista apresenta uma gama de explicações e critérios para a equiparação salarial de homens e mulheres.

Mais recente, em 2023, o Brasil sancionou o Projeto de Lei nº 1.085/2023, que garante a igualdade salarial entre mulheres e homens, resultando na Lei nº 14.611/2023, que alterou Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A entrada em vigor da Lei nº 14.611/2023, no dia 4 de julho de 2023, traduz uma postura fiscalizadora do Estado em brasileiro em relação às empresas com mais de 100 (cem) funcionários.

Diante do exposto, o presente artigo tem como principal objetivo realizar uma análise jurídica das consequências da Lei nº. 14.611/2023. Como objetivo específico, o trabalho compreendeu, brevemente, o histórico legal no ordenamento jurídico brasileiro sobre a equiparação salarial entre homens e mulheres.

Para a realização dos objetivos de pesquisa, foi feito um levantamento bibliográfico no Google Scholar, utilizando como palavras-chave os seguintes termos: “divisão sexual do trabalho”; “Hirata e Kergoat”. Também se utilizou de doutrina jurídica, optando-se pelo jurista Maurício Godinho Delgado, já renomado no Direito do Trabalho. Além disso, por meio do próprio Google, consultou-se a Constituição Federal e as legislações pertinentes ao tema, bem como as informações oficiais divulgadas pelo governo federal brasileiro e pela Organização das Nações Unidas (ONU).

A pesquisa é do tipo bibliográfica, utilizando-se de legislação, livros, artigos, informações e dados oficiais divulgadas por organismo internacional e governo federal. O método de abordagem escolhido para concatenamento dos dados levantados foi o método indutivo, o qual consiste em utilizar dados específicos para inferir verdade mais ampla, geral ou universal.⁸ Isto é, por meio dos dispositivos legais analisados, intenta investigar seus desdobramentos para o Direito do Trabalho, bem como mediante a análise dos dados contidos no 1º Relatório de Transparência Salarial, intenta relacioná-los com o conceito de divisão sexual do trabalho.

Breve histórico do dispositivo legal de igualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil

A Constituição Federal brasileira de 1988 (CF/1988) foi a primeira a determinar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, mediante o instituto da equiparação salarial, que se encontra esculpido no artigo 7º, inciso XXX da CF/1988.

Além disso, a CLT em seu texto original de 1943, já previa, no caput do

8 LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 86.

artigo 461, a igualdade de remuneração para aqueles que exercem a mesma função e um trabalho de igual valor, independentemente do sexo. A última modificação do caput do artigo 461 da CLT foi com a Lei nº 13.467/2013, também conhecida como lei da última grande reforma trabalhista. Atualmente, a redação do caput do artigo 461 da CLT é: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.”

Analisando a norma da CLT, nota-se que há cinco requisitos específicos para a equiparação de salários: a) desempenho de mesma função; b) trabalho de igual valor; c) prestação de trabalho ao mesmo empregador; d) identidade de localização; e) critério temporal.

Sob o aspecto da função, Maurício Godinho Delgado⁹ afirma que ter a mesma função é desempenhar o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos concretos, isto é, exercer a mesma função é ter o mesmo conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário. Já sobre o trabalho de igual valor, deve ser considerado o critério quantitativo, de igual produtividade, e o critério qualitativo, de mesma perfeição técnica.

O terceiro requisito para a equiparação salarial é haver identidade de empregador. Segundo Delgado¹⁰, esse entendimento é aplicável à situação em que o trabalho é prestado para empresas que façam parte do mesmo grupo econômico.

O quarto requisito é a identidade de localização, sujeito a diferentes interpretações doutrinárias e jurisprudenciais. Segundo Delgado¹¹, esse requisito significa a realização de trabalho em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica, não se contém apenas em uma mesma planta empresarial, mas também não é critério tão abrangente para abarcar o mesmo estado-membro ou país.

Quanto ao critério temporal, o §1º do artigo 461 da CLT determina que a diferença de tempo na função não pode ser superior a dois anos, e a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não deve ser superior a quatro anos. Além disso, o §5º do mesmo artigo estabelece que a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função.

Portanto, quando diferentes empregados – independentemente de gênero, cor, credo – exercem as mesmas funções e recebem salários distintos, encaixando-se nos cinco requisitos elencados acima, podem requerer, judicialmente, equiparação salarial. Isto é, a equiparação salarial pela via judicial não é automática, ocorre um ônus probatório diante de um devido processo legal.

9 DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 980.

10 Idem. Ibidem. p. 981.

11 Idem. Ibidem. p. 981 e 982.

A promulgação da lei nº 14.611/2023

Uma novidade legislativa foi a sanção do Projeto de Lei nº 1.085/2023, que resultou na Lei nº 14.611/2023, cujo objetivo é fiscalizar a efetivação da igualdade salarial entre mulheres e homens, e que modifica e acrescenta normas à CLT.

Uma das novidades trazidas pelo artigo 3º da Lei nº 14.611/2023 é a inclusão, expressa no §6º do artigo 461 da CLT, de que o descumprimento da igualdade de remuneração entre trabalhadores que exercem as mesmas funções nos termos do caput do 461 da CLT é passível de indenização por danos morais para a trabalhador(a) lesado(a).

Ademais, o mesmo artigo 3º da Lei nº 14.611/2023, ao acrescentar o §7º no artigo 461 da CLT, prevê uma majoração do valor de multa para a empresa que descumprir com a efetivação da igualdade salarial e remuneração entre trabalhadores que exercem as mesmas funções. Portanto, o artigo 3º da Lei nº 14.611/2023 traz um maior enrijecimento para as empresas que não estejam cumprindo com o princípio da igualdade de remuneração.

Acrescenta-se que a Lei nº 14.611/2023 demonstra seu comprometimento com o princípio da igualdade de remuneração, ao instituir medidas para a fiscalização e a efetivação do direito de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, nos seguintes termos:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.¹²

Já o caput do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023 chancela a obrigatoriedade de realização de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados.¹³ E, ainda, de acordo com § 3º do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, o descumprimento da apresentação de relatório semestral fica sujeito à aplicação de multa administrativa.¹⁴

O não cumprimento da implementação de igualdade salarial para mulheres que exercem a mesma função dos homens, pode acarretar para as empresas a apresentação de um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Nota-se que a Lei nº 14.611/2023 coloca o Estado com um papel fiscalizador do direito à igualdade de remuneração, especialmente, entre homens e mulheres. Embora seja cedo para observar os resultados da implementação da lei, pode-se deduzir seu potencial para uma maior efetivação de equiparação salarial para mulheres em relação aos homens, e para a diminuição das ações de reclamações trabalhistas desse tipo de demanda.

O Estado brasileiro, portanto, coloca-se em um papel ativo de efetivação desse direito ao cobrar relatórios das empresas com mais de 100 funcionários, fiscalizar, e ter canais de denúncia. Atualmente, o canal de denúncia está disponível na plataforma do Ministério do Trabalho e Emprego.¹⁵ O acesso é realizado através do login e senha da plataforma gov.br, sendo possível denunciar não só a desigualdade salarial entre mulheres e homens, como também práticas discriminatórias, dentre outras irregularidades perpetradas por empresas.

Acrescenta-se, ainda, que as denúncias realizadas por meio do canal do governo federal, bem como do relatório semestral obrigatório enviado pelas empresas, permitem ao governo federal constituir um importante meio de levantamento de dados e estatísticas sobre a equiparação de salário entre homens e mulheres, permitindo que, a partir desses dados, possam ser elaborados, se necessário, novas políticas públicas.

Uma prova disso são os resultados e dados já divulgados no 1º Relatório de Transparência Salarial, pelo governo federal através do Ministério do Trabalho e Emprego¹⁶, sobre os relatórios enviados pelas pessoas jurídicas de direito privado com mais de 100 (cem) funcionário em fevereiro de 2024.

O levantamento faz um balanço das informações enviadas por 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais empregados, sendo que 73% dos estabelecimentos têm 10 anos ou mais de existência, o que totaliza quase 17,7 milhões

13 Ibidem, art. 5º, caput.

14 Ibidem, art. 5º, § 2º e 3º.

15 MTE. Canal de Denúncia.

16 MTE. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial.**

de empregados.¹⁷

Os dados do 1º Relatório de Transparência Salarial são categóricos em mostrar que as mulheres, principalmente as mulheres negras, ganham menor remuneração que os homens:

Os dados apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%.

No recorte por raça/cor, as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que têm renda mais desigual. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 3.040,89, correspondendo a 68% da média, a dos homens não-negros é de R\$ 5.718,40 — 27,9% superior à média. Elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras.¹⁸

Ademais, os dados ratificam as consequências danosas da divisão sexual do trabalho e permitem constatar que, mesmo após décadas de luta de movimentos de mulheres trabalhadoras, as mulheres continuam recebendo um salário menor mesmo exercendo o mesmo cargo ou função. Percebe-se que a situação é ainda mais preocupante para a mulher negra. Ou seja, os dados refletem que o trabalho exercido pela mulher, especialmente pela mulher negra, é ainda visto pelos empregadores como um trabalho de menor valor.

Conclusão

Na presente pesquisa, foi possível analisar juridicamente as principais medidas legais previstas para a equiparação salarial entre homens e mulheres, mediante análise do disposto no artigo 7º, inciso XXX da CF/1988, no artigo 461 da CLT e na Lei nº 14.611/2023.

Nota-se que, antes da promulgação da Lei nº 14.611/2023, o papel do Estado na efetivação da equiparação salarial estava concentrado no poder judiciário, ao receber reclamações trabalhistas sobre a temática. Com o advento da Lei nº 14.611/2023, o Estado brasileiro coloca-se em um papel mais ativo, atribuindo ao poder executivo a função de receber denúncias e fiscalizar o descumprimento cometido pelas empresas de desigualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Acrescenta-se que a Lei n.º 14.611/2023 – ao aumentar o valor da multa em desfavor das empresas que descumpram o instituto da igualdade de remuneração,

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

neração entre trabalhadores, bem como ao colocar a expressa menção de pedido judicial por danos morais pelos trabalhadores lesados pela desigualdade salarial – configura um maior enrijecimento jurídico de repercussão pecuniária para as empresas que descumprem com a igualdade de remuneração entre trabalhadores.

Ademais, os relatórios enviados pelas empresas – em conformidade com a obrigatoriedade legal imposta pela Lei nº 14.611/2023 – possibilitam um rico levantamento de dados e estatísticas sobre o desenvolvimento da implementação da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Com base nisso, será possível observar como está sendo a efetividade da Lei nº 14.611/2023. Percebe-se, assim, que o Brasil se encontra na mesma direção dos preceitos do Desenvolvimento Sustentável, bem como da Agenda 2030 da ONU, em específico quanto às metas de número 5.5 e de 8.5.

Embora a Lei nº 14.611/2023 seja um grande avanço para os direitos das mulheres, deve-se frisar que o referido dispositivo legal não acaba com todas as contradições existentes no mundo do trabalho, tais como a exploração da força de trabalho, a utilização da mais-valia, bem como de todas as lógicas perpetuadas no mundo do trabalho denunciada por Karl Marx, e por tantos teóricos da linha marxista.

Ressalta-se, ainda, que a presente pesquisa evidencia a contradição intrínseca da lei positiva: o fato de um direito estar constitucionalmente e legalmente positivado, não o torna efetivamente materializado. Isto é, a CLT desde a sua sanção já previa a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, e décadas depois, em 1988, esse mesmo direito já estava previsto na Magna Carta do País. No entanto, os dados apontados no trabalho, presentes no 1º Relatório de Transparência Salarial, evidenciam que, mesmo com a CF/1988 e o artigo 461 da CLT, esse direito à igualdade de remuneração não se encontra plenamente materializado. Por isso, a Lei nº 14.611/2023, ao trazer um enrijecimento pecuniário para as empresas, bem como prever ações de fiscalização, pode ser um passo importante para a materialização da equiparação de remuneração entre mulheres e homens.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 de março de 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1943/1943-05452-01.htm.

vil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 de mar. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm
Acesso em: 12 de mar. de 2024.

ANÁLISE JURÍDICA DA
LEI Nº. 14.611/2023: O
PAPEL EXERCIDO PELO
ESTADO BRASILEIRO NA
EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO
ENTRE MULHERES E
HOMENS

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais** –. Política & Trabalho, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 22-34, jun.-dez. 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MTE. Canal de Denúncia. Disponível em: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/home>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

MTE. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

ONU Brasil. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 29 de fevereiro de 2024.

ONU Brasil. Objetivo do desenvolvimento sustentável 8. Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 28 fev. 2024.

ONU Brasil. Objetivo do desenvolvimento sustentável 5. Igualdade de gênero. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 29 fev. 2024.

REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 26
NOVEMBRO DE 2024

