REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

A EFICÁCIA DA LEI Nº 14.611/2023 NA PROMOÇÃO DA TRANSPARÊNCIA SALARIAL E NA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

THE EFFECTIVENESS OF LAW NO. 14,611/2023 IN PROMOTING WAGE TRANSPARENCY AND REDUCING GENDER INEQUALITY IN EMPLOYMENT RELATIONS IN BRAZIL

Ciências Humanas • 20/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794915037

Rackel Emylle Costa Oliveira[1]

Ana Myrella Sampaio de Macedo[2]

RESUMO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece como um dos desafios à efetivação da igualdade nas relações de trabalho no Brasil, mesmo diante das garantias estabelecidas pelo ordenamento jurídico. Nesse cenário, a Lei nº 14.611/2023 instituiu mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios com o propósito de ampliar a fiscalização e combater práticas discriminatórias no ambiente profissional. O presente artigo tem como objetivo analisar a eficácia desses mecanismos como instrumentos de enfrentamento da desigualdade salarial de gênero no país. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada no método hipotético-dedutivo e nos procedimentos bibliográfico e documental, mediante análise da legislação, de documentos oficiais, de dados institucionais e de produções científicas relacionadas à temática. A discussão evidencia que a transparência salarial representa um avanço na identificação das disparidades e na responsabilização dos empregadores, mas sua aplicação não assegura, isoladamente, a superação da discriminação remuneratória. A efetividade da norma depende da fiscalização contínua, da adoção de medidas corretivas pelas empresas e do enfrentamento de fatores estruturais que condicionam a inserção e a valorização profissional das mulheres. Conclui-se que a Lei nº 14.611/2023 constitui um instrumento relevante para a promoção da igualdade salarial, embora seus resultados estejam diretamente relacionados à sua aplicação concreta e ao compromisso institucional com a transformação das práticas discriminatórias

Palavras-chave: Igualdade salarial; Desigualdade de gênero; Transparência.

ABSTRACT

Wage inequality between men and women remains one of the challenges to achieving equality in labor relations in Brazil, despite the guarantees established by the legal system. In this context, Law No. 14,611/2023 introduced mechanisms for wage transparency and remuneration criteria aimed at strengthening oversight and combating discriminatory practices in the workplace. This article aims to analyze the effectiveness of these mechanisms as instruments for addressing gender wage inequality in the country. To this end, a qualitative, exploratory, and descriptive study was conducted, based on the hypothetical-deductive method and bibliographic and documentary procedures, through the analysis of legislation, official documents, institutional data, and scientific publications related to the subject. The discussion shows that wage transparency represents progress in identifying disparities and holding employers accountable; however, its implementation alone does not ensure the elimination of wage discrimination. The effectiveness of the law depends on continuous oversight, the adoption of corrective measures by companies, and efforts to address structural factors that influence women's professional inclusion and recognition. It is concluded that Law No. 14,611/2023 constitutes a relevant instrument for promoting wage equality, although its results are directly linked to its practical implementation and institutional commitment to transforming discriminatory practices.

Keywords: Wage equality; Gender inequality; Transparency.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero permanece como um desafio nas relações de trabalho brasileiras, manifestando-se tanto nas

oportunidades de inserção e crescimento profissional quanto nas diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Apesar dos avanços na proteção jurídica dos direitos femininos, fatores históricos, sociais e institucionais ainda contribuem para a manutenção dessas disparidades, evidenciando que a igualdade formal não assegura, por si só, condições profissionais equivalentes (Matos et al., 2025).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de direitos e a proteção contra discriminações nas relações de trabalho, especialmente em seus artigos 5º e 7º (Brasil, 1988). Entretanto, a permanência das diferenças salariais demonstra os limites da proteção normativa quando não acompanhada de medidas efetivas de fiscalização e enfrentamento das desigualdades (Nakamura; Montagner, 2024). Foi nesse cenário que surgiu a Lei nº 14.611/2023, voltada à garantia da igualdade salarial e dos critérios de remuneração entre mulheres e homens. O dispositivo legal também prevê instrumentos destinados a ampliar a transparência, fortalecer a fiscalização e estabelecer a responsabilização dos empregadores diante do descumprimento dessas garantias (Brasil, 2023).

A relevância desta pesquisa está na necessidade de compreender se os mecanismos instituídos pela legislação ultrapassam o reconhecimento formal da igualdade e contribuem efetivamente para transformar as relações de trabalho. Embora a lei represente um avanço no enfrentamento da discriminação remuneratória, sua existência não significa que as desigualdades tenham sido superadas, sendo necessário analisar sua aplicação e os desafios que interferem na concretização de seus objetivos.

Diante dessa realidade, estabelece-se como questão norteadora: em que medida os mecanismos de transparência salarial previstos na Lei nº 14.611/2023 contribuem para a redução das desigualdades de gênero nas relações de trabalho brasileiras? Para responder a esse questionamento, o objetivo geral consiste em analisar a eficácia desses mecanismos como instrumentos de enfrentamento da desigualdade de gênero no Brasil.

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de procedimentos bibliográficos e documentais. Foram considerados dispositivos legais, documentos institucionais, relatórios oficiais e produções científicas relacionadas à igualdade salarial e à participação feminina no mercado de trabalho, com destaque para a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 14.611/2023. A análise busca compreender os avanços proporcionados pela legislação, seus limites de implementação e as condições necessárias para que a transparência salarial contribua para a efetivação da igualdade nas relações profissionais.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A desigualdade salarial entre homens e mulheres está relacionada a um processo histórico de organização das relações sociais e produtivas, marcado pela divisão sexual do trabalho e pela atribuição de diferentes valores às atividades desempenhadas por cada gênero. A expansão da participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada, na mesma proporção, pelo reconhecimento econômico e profissional dessa força de trabalho. Dessa forma, a disparidade remuneratória não pode ser compreendida apenas como resultado de decisões individuais dos

empregadores, mas também como reflexo de estruturas sociais que, historicamente, limitaram as oportunidades de trabalho e a autonomia econômica das mulheres (Goldschmidt; Ferreira, 2024).

Nascimento e Nascimento (2014) apresentam a evolução desse ramo jurídico em conexão com as transformações econômicas e sociais que modificaram as relações entre trabalhadores e empregadores. Essa perspectiva permite compreender que a proteção trabalhista não surgiu de maneira espontânea, mas como resultado de um processo histórico de reconhecimento da necessidade de estabelecer limites ao poder econômico e assegurar condições mais dignas de trabalho.

Durante a Revolução Industrial, a incorporação da mão de obra feminina ocorreu em condições frequentemente marcadas pela precariedade e pela remuneração inferior. Segundo Minharro (2024), a desigualdade remuneratória possui raízes históricas relacionadas à desvalorização do trabalho feminino, que passou a ser utilizado em determinados setores produtivos como alternativa de menor custo.

No Brasil, a construção dos direitos trabalhistas ocorreu em meio a transformações sociais e institucionais que ampliaram gradualmente a proteção jurídica dos trabalhadores. Entretanto, o reconhecimento formal de direitos não eliminou, por si só, as desigualdades presentes nas relações profissionais. A permanência de diferenças de remuneração, de oportunidades e de valorização do trabalho feminino evidencia que a evolução normativa precisa ser analisada em conjunto com as condições concretas de participação das mulheres no mercado de trabalho.

2.1. A Inserção Feminina no Mercado de Trabalho e a Busca Pela Igualdade Profissional

A ampliação da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro representou uma transformação importante nas relações sociais e econômicas. Entretanto, o acesso ao emprego não significou, necessariamente, a conquista de condições profissionais equivalentes às dos homens. As mulheres continuaram enfrentando obstáculos relacionados à concentração em determinadas ocupações, à menor presença em cargos de liderança e à desvalorização de atividades tradicionalmente associadas ao trabalho feminino.

Barros (2006), ao analisar as relações de gênero e de trabalho, discute a existência de processos de segregação horizontal e vertical que contribuem para as diferenças de função e remuneração entre homens e mulheres. A segregação horizontal está relacionada à concentração de trabalhadoras em determinadas áreas profissionais, enquanto a vertical se manifesta nas dificuldades de acesso aos níveis mais elevados da hierarquia organizacional.

É necessário considerar a qualidade dos postos de trabalho, as possibilidades de ascensão profissional, a distribuição dos cargos de maior responsabilidade e os critérios utilizados para definir a remuneração. Essa compreensão demonstra que o enfrentamento da desigualdade salarial exige observar as condições que antecedem a própria definição dos salários, especialmente a distribuição das oportunidades e o reconhecimento do trabalho realizado pelas mulheres.

2.2. A Evolução dos Direitos das Mulheres e os Fundamentos da Igualdade Salarial

A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil está relacionada ao processo de consolidação dos princípios da igualdade e da não discriminação no ordenamento jurídico. Durante parte significativa da história, as normas e práticas sociais reproduziram restrições à autonomia feminina, inclusive no exercício de atividades profissionais. Com o desenvolvimento da proteção jurídica do trabalho e a ampliação dos direitos fundamentais, essa perspectiva passou a ser progressivamente substituída pelo reconhecimento da igualdade de direitos e de oportunidades nas relações laborais.

Delgado (2024) apresenta o Direito do Trabalho como um campo jurídico estruturado em torno da proteção das relações laborais e da necessidade de estabelecer parâmetros que limitem desigualdades existentes entre os sujeitos da relação de emprego. Essa compreensão é relevante para o debate sobre igualdade salarial, uma vez que a proteção jurídica do trabalhador não se restringe à garantia de pagamento pelo serviço prestado, abrangendo também a observância de direitos fundamentais e a prevenção de práticas discriminatórias no ambiente profissional.

A Constituição Federal de 1988 consolidou importante fundamento para a proteção da igualdade entre homens e mulheres. O artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal assegura a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. Já o artigo 7º, inciso XXX, veda a adoção de distinções remuneratórias, funcionais ou nos critérios de admissão ao emprego fundamentadas em sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece critérios para a equiparação salarial entre empregados que exerçam funções de igual valor, observadas as condições previstas na legislação. Esse dispositivo constitui um instrumento importante de combate às diferenças remuneratórias injustificadas, pois estabelece parâmetros jurídicos para a comparação entre trabalhadores (Brasil, 1943).

Entretanto, a existência desse mecanismo não elimina todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para identificar e contestar práticas discriminatórias, especialmente quando as desigualdades estão relacionadas a critérios organizacionais pouco transparentes ou à distribuição desigual das oportunidades profissionais.

Lima e Hissa Filho (2023), ao examinarem a igualdade salarial sob a perspectiva da legislação trabalhista, contribuem para a compreensão dos instrumentos jurídicos destinados a enfrentar a discriminação remuneratória. A análise permite destacar a importância dos critérios legais de equiparação salarial, mas também evidencia a necessidade de mecanismos que ultrapassem a atuação individual e reativa, de modo que as diferenças injustificadas possam ser identificadas e enfrentadas de maneira mais ampla.

3. A LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, foi criada com o objetivo de assegurar condições mais justas de remuneração para mulheres e homens no mercado de trabalho. Sua aprovação está relacionada à permanência das desigualdades salariais e à necessidade de superar mecanismos de combate à discriminação que, muitas vezes,

dependem de iniciativas individuais e da intervenção judicial após a violação do direito. A legislação introduz medidas de transparência, fiscalização e correção das disparidades, ampliando o alcance da proteção jurídica e atribuindo às empresas responsabilidades que ultrapassam a simples reparação de diferenças salariais reconhecidas judicialmente.

A legislação também determina que empresas privadas que possuam pelo menos cem trabalhadores divulguem, a cada seis meses, informações sobre a composição de seus quadros funcionais e a distribuição das remunerações. Esse levantamento deve permitir a comparação dos valores pagos aos profissionais, incluindo salários e outras vantagens financeiras, além de demonstrar a participação feminina e masculina em cargos de liderança, supervisão e gestão. A divulgação dessas informações, contudo, deve observar os requisitos legais de preservação e segurança dos dados pessoais.

Assim, a Lei nº 14.611/2023 representa uma ampliação dos instrumentos de enfrentamento à desigualdade remuneratória, pois combina transparência, planejamento de medidas corretivas e responsabilização. Seu alcance, contudo, não deve ser confundido com a garantia automática de eliminação das diferenças salariais. A análise de sua eficácia exige observar como esses mecanismos são aplicados e se produzem mudanças verificáveis nas práticas remuneratórias das organizações.

A transparência salarial constitui um dos principais instrumentos introduzidos pela Lei nº 14.611/2023 para ampliar a identificação de desigualdades remuneratórias. A divulgação de informações sobre salários e critérios de remuneração permite que diferenças antes pouco visíveis sejam submetidas à análise e à fiscalização.

A própria legislação determina que os relatórios contenham dados anonimizados e observem a proteção de dados pessoais. A compatibilização entre transparência e privacidade é essencial para que a política alcance sua finalidade sem permitir a identificação indevida dos trabalhadores. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nesse contexto, estabelece parâmetros para o tratamento das informações pessoais e deve ser observada na elaboração e divulgação dos relatórios (Brasil, 2018).

Lima e Hissa Filho (2023), ao discutirem a igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023, contribuem para a compreensão da importância de critérios remuneratórios verificáveis. Quando os parâmetros de definição dos salários são claros e documentados, torna-se possível examinar se as diferenças decorrem de fatores objetivos relacionados às funções exercidas ou se podem ocultar tratamentos discriminatórios. A transparência, portanto, fortalece a possibilidade de questionamento e revisão de decisões remuneratórias que não apresentem justificativa adequada.

Para que a transparência produza efeitos concretos, contudo, os dados precisam ser interpretados de maneira contextualizada. Uma diferença estatística entre as remunerações de homens e mulheres constitui um sinal relevante para investigação, mas não demonstra, isoladamente, que todos os trabalhadores comparados exercem funções idênticas ou que toda diferença decorra de discriminação.

A transparência salarial deve ser compreendida como instrumento de diagnóstico e de controle, e não como solução autossuficiente. Sua contribuição para a igualdade depende da qualidade das informações divulgadas, da possibilidade de fiscalização, da

participação dos trabalhadores e da adoção de medidas corretivas quando forem identificadas diferenças injustificadas.

3.1. As Obrigações Empresariais, a Fiscalização e as Penalidades Previstas na Legislação

A Lei nº 14.611/2023 estabelece obrigações específicas para as pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados, especialmente quanto à publicação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Essa exigência demanda que as empresas mantenham registros organizados e informações consistentes sobre seus vínculos de trabalho, salários, remunerações e critérios utilizados para a composição dos pagamentos.

Os relatórios devem apresentar informações agregadas e anonimizadas, de modo a permitir a comparação entre as remunerações de mulheres e homens sem revelar dados pessoais dos trabalhadores. A observância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais é indispensável, pois a finalidade de transparência não elimina o dever de proteger informações que possam identificar os empregados.

Constatadas diferenças salariais ou disparidades nos critérios de remuneração, cabe à empresa elaborar e executar um plano de ação voltado à correção dessas distorções, estabelecendo objetivos e prazos para sua efetivação. A legislação também prevê o envolvimento de representantes sindicais e dos trabalhadores nos ambientes laborais, atribuindo ao combate à discriminação remuneratória um caráter coletivo e participativo.

O Ministério do Trabalho e Emprego participa da organização e divulgação dos relatórios e da fiscalização do cumprimento das obrigações legais. Os painéis oficiais apresentam informações agregadas a partir de bases administrativas, incluindo dados do eSocial e da Relação Anual de Informações Sociais, além das respostas prestadas pelas empresas (Brasil, 2023).

Rodrigues (2023), ao discutir as barreiras à efetivação da igualdade salarial, contribui para a análise da importância dos mecanismos de fiscalização e da aplicação concreta das normas. A existência de obrigações legais precisa ser acompanhada de capacidade institucional para verificar informações, apurar irregularidades e exigir providências. Sem monitoramento adequado, a publicação dos relatórios corre o risco de se limitar ao cumprimento formal de uma exigência administrativa.

A Lei nº 14.611/2023 prevê sanções para empresas que descumprirem as normas de transparência e igualdade salarial, incluindo multas pela ausência de divulgação dos relatórios e pela prática de discriminação remuneratória. As penalidades podem ser agravadas em caso de reincidência, sem excluir o direito do trabalhador à indenização por danos morais e à adoção de outras medidas legais (Brasil, 2023).

4. OS RESULTADOS INICIAIS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 14.611/2023

Corrêa e César (2024) contribuem para essa discussão ao abordar a desigualdade remuneratória de gênero e a necessidade de examinar a distância entre o reconhecimento jurídico da igualdade e sua concretização nas relações de trabalho. No caso da Lei nº

14.611/2023, a análise de sua eficácia deve considerar tanto a criação de obrigações legais quanto os resultados observáveis após a implementação dos mecanismos de transparência.

Um dos elementos relevantes para essa avaliação é a divulgação periódica dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Os painéis oficiais permitem acompanhar a evolução das diferenças remuneratórias em empresas com cem ou mais empregados e analisar os dados por setor, região, grupo ocupacional, sexo e raça ou cor (Brasil, 2023).

Os dados divulgados no 4º Relatório de Transparência Salarial, apresentado em novembro de 2025, indicaram que, nas 54.041 empresas abrangidas pelo levantamento, as mulheres recebiam remuneração média 21,2% inferior à dos homens. O estudo considerou aproximadamente 19,4 milhões de vínculos de trabalho e registrou remuneração média de R$ 3.908,76 para as mulheres e de R$ 4.958,43 para os homens. O relatório também apontou diferenças mais acentuadas quando considerado o recorte racial, evidenciando que mulheres negras permanecem em situação de maior desigualdade remuneratória (Brasil, 2025).

Outro marco relevante ocorreu em maio de 2026, quando o Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto da ADC 92 e das ADIs 7.612 e 7.631, reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023 e de sua regulamentação. A decisão confirmou a compatibilidade dos mecanismos legais de transparência e de promoção da igualdade remuneratória com a Constituição Federal, reforçando a legitimidade da atuação estatal no enfrentamento da discriminação de gênero nas relações de trabalho (Supremo Tribunal Federal, 2026).

A decisão do STF diz respeito à validade constitucional dos dispositivos questionados, enquanto a efetividade social depende da aplicação contínua das medidas e da demonstração de mudanças concretas nos padrões remuneratórios. Assim, os dados oficiais revelam que a lei ampliou a transparência e o conhecimento sobre as disparidades, mas a persistência de diferenças expressivas indica que ainda não é possível afirmar que seus objetivos foram plenamente alcançados.

Apesar dos avanços normativos introduzidos pela Lei nº 14.611/2023, sua implementação enfrenta desafios que podem limitar o alcance dos mecanismos de transparência salarial. A efetividade da legislação depende não apenas da existência de obrigações formais, mas também da capacidade das empresas de cumprir essas exigências, dos recursos disponíveis para a fiscalização e das condições institucionais necessárias para transformar informações em medidas corretivas.

Um dos principais obstáculos está relacionado à persistência de desigualdades estruturais no mercado de trabalho. A diferença remuneratória entre mulheres e homens pode estar associada a um conjunto de fatores, como a distribuição desigual das responsabilidades domésticas, a concentração feminina em determinadas ocupações e as barreiras ao acesso a cargos de liderança.

A divisão desigual do trabalho de cuidado, por exemplo, pode afetar a disponibilidade de tempo para formação, qualificação e progressão na carreira. Quando as responsabilidades familiares recaem predominantemente sobre as mulheres, podem surgir dificuldades para participar de atividades profissionais realizadas

fora do horário habitual, aceitar deslocamentos ou assumir funções que demandem maior disponibilidade.

O cumprimento das obrigações legais também depende da qualidade dos registros de pessoal e da organização das informações empresariais. Falhas na identificação de funções, na classificação dos cargos ou na sistematização dos componentes remuneratórios podem comprometer a consistência dos relatórios.

A efetividade da política depende da capacidade dos órgãos competentes de acompanhar o cumprimento das obrigações, analisar as informações recebidas e adotar providências diante de irregularidades. Caso a fiscalização seja insuficiente ou não consiga alcançar determinadas situações, as exigências de transparência podem perder parte de sua força preventiva.

A existência de canais de denúncia pode facilitar a comunicação de irregularidades, mas sua utilização depende de que os trabalhadores tenham confiança na proteção de seus direitos. O receio de sofrer retaliações, perder oportunidades de promoção ou enfrentar um ambiente profissional hostil pode dificultar a apresentação de denúncias.

Diante desses desafios, a efetividade da Lei nº 14.611/2023 depende de uma articulação entre transparência, fiscalização, responsabilização e transformação das práticas organizacionais. A legislação oferece instrumentos importantes para enfrentar a desigualdade remuneratória, mas seus resultados estão condicionados à qualidade da implementação e à capacidade de corrigir as situações identificadas.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise bibliográfica e documental revelou que a Lei nº 14.611/2023 ampliou os instrumentos jurídicos de enfrentamento à desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, especialmente ao estabelecer mecanismos que permitem identificar diferenças remuneratórias, exigir providências dos empregadores e fortalecer a fiscalização estatal. Os resultados mostram que a principal contribuição da legislação está em transformar a igualdade salarial em uma responsabilidade que também exige atuação preventiva das empresas, e não apenas em um direito que o trabalhador precisa reivindicar individualmente após sofrer uma discriminação. Essa mudança representa um avanço na proteção das mulheres nas relações de trabalho, pois amplia as possibilidades de reconhecimento e enfrentamento das desigualdades dentro das próprias organizações.

Um dos aspectos mais relevantes identificados diz respeito à capacidade da transparência salarial de revelar diferenças que, em ambientes organizacionais com pouca divulgação dos critérios remuneratórios, poderiam permanecer desconhecidas. Ao exigir a publicação periódica de relatórios, a legislação amplia o acesso às informações e permite que trabalhadores e órgãos fiscalizadores examinem padrões de remuneração e a participação de homens e mulheres em diferentes posições profissionais. Essa medida contribui para reduzir a assimetria de informações entre empregadores e empregados, além de possibilitar o questionamento de diferenças que não apresentem justificativas objetivas. Entretanto, a divulgação dos dados representa apenas o início desse processo. Para que a transparência produza efeitos concretos, as empresas precisam investigar as causas das disparidades e rever decisões remuneratórias que reproduzam tratamentos desiguais.

Essa necessidade de aprofundar a análise também se relaciona à própria complexidade da desigualdade salarial. A remuneração de homens e mulheres não depende exclusivamente do salário atribuído a trabalhadores que exercem a mesma função, mas também das oportunidades de contratação, promoção e acesso a cargos de maior responsabilidade. Barros (2006), ao discutir a segregação ocupacional horizontal e vertical, demonstra como a concentração feminina em determinadas atividades e as dificuldades de ascensão profissional contribuem para manter diferenças entre os gêneros. Essa discussão ajuda a compreender por que a simples comparação entre salários não revela toda a dimensão do problema: uma empresa pode apresentar critérios remuneratórios aparentemente equivalentes para funções semelhantes e, ainda assim, manter uma distribuição desigual de homens e mulheres nos cargos mais valorizados. Portanto, a contribuição da Lei nº 14.611/2023 depende também da capacidade de estimular mudanças nas estruturas organizacionais que limitam o crescimento profissional feminino.

Outro resultado importante está relacionado à exigência de medidas corretivas quando os mecanismos de transparência identificam desigualdades. A legislação não se limita à divulgação de informações, pois prevê a elaboração de planos de ação com metas e prazos, além da participação de representantes sindicais e dos empregados. Essa previsão aproxima o diagnóstico da necessidade de intervenção, uma vez que exige que as empresas examinem as diferenças encontradas e estabeleçam providências para enfrentá-las. Contudo, a existência de um plano de ação não comprova, isoladamente, que a desigualdade foi corrigida. As empresas precisam executar as medidas, revisar seus planos de cargos e salários, estabelecer critérios objetivos de progressão e acompanhar

os resultados alcançados. Nesse sentido, a discussão apresentada por Rodrigues (2023) reforça que a fiscalização e a aplicação concreta das normas são fundamentais para impedir que as obrigações legais se limitem ao cumprimento burocrático de exigências administrativas.

A responsabilização dos empregadores também fortalece a capacidade de intervenção da legislação. A Lei nº 14.611/2023 prevê consequências para o descumprimento das obrigações de transparência e reforça as medidas aplicáveis às situações de discriminação salarial, incluindo a possibilidade de indenização por danos morais nas hipóteses legais. Esses instrumentos demonstram que o legislador não tratou a igualdade remuneratória apenas como uma recomendação às empresas, mas estabeleceu consequências jurídicas para determinadas condutas. Ainda assim, a previsão de sanções somente alcança sua finalidade quando os órgãos competentes conseguem fiscalizar, apurar irregularidades e exigir o cumprimento das obrigações. Como discute Rodrigues (2023), a existência de uma norma não elimina os obstáculos à sua efetivação quando faltam condições institucionais para acompanhar sua aplicação. Assim, o Estado precisa atuar de forma contínua para que a transparência e a responsabilização produzam efeitos para além do texto legal.

A permanência de diferenças remuneratórias expressivas reforça essa necessidade de acompanhamento. O quarto Relatório de Transparência Salarial, divulgado em novembro de 2025, apontou que, nas 54.041 empresas abrangidas pelo levantamento, as mulheres recebiam remuneração média 21,2% inferior à dos homens, considerando aproximadamente 19,4 milhões de vínculos de trabalho (Brasil, 2025). Esse resultado evidencia que a

desigualdade continua presente mesmo após a instituição dos mecanismos legais de transparência. Por outro lado, os dados também demonstram a importância de tornar essas diferenças conhecidas, pois permitem acompanhar o problema e orientar a atuação dos órgãos responsáveis.

É necessário, contudo, interpretar os indicadores com cautela: a diferença média de remuneração não demonstra, isoladamente, que todos os trabalhadores comparados exercem funções equivalentes ou que toda disparidade decorre de discriminação. O dado funciona como um indicador relevante para investigação, mas exige análise dos cargos, das jornadas, das responsabilidades e dos critérios remuneratórios adotados pelas empresas.

Outro aspecto que merece destaque é a distância entre a validade jurídica da legislação e sua efetividade social. Em maio de 2026, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023 e de sua regulamentação, no julgamento conjunto da ADC 92 e das ADIs 7.612 e 7.631 (Supremo Tribunal Federal, 2026). Essa decisão reforça a legitimidade dos mecanismos instituídos para promover a igualdade salarial e combater a discriminação nas relações de trabalho. Entretanto, o reconhecimento da constitucionalidade confirma a validade das medidas legais, mas não comprova que as diferenças remuneratórias já diminuíram na mesma proporção. A efetividade social exige observar se as empresas cumprem as obrigações, se os órgãos fiscalizadores acompanham as medidas e se as providências adotadas modificam, de fato, os padrões de remuneração.

Também foi possível compreender que a legislação enfrenta limites relacionados a fatores estruturais que não se resolvem apenas com a

divulgação de salários. A divisão desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado, a concentração de mulheres em ocupações menos valorizadas e as dificuldades de acesso a cargos de liderança continuam influenciando as trajetórias profissionais femininas. Quando as mulheres assumem predominantemente as responsabilidades familiares, por exemplo, podem encontrar maiores dificuldades para participar de atividades de qualificação, aceitar determinadas jornadas ou disputar posições que exigem maior disponibilidade.

Essas condições repercutem nas oportunidades de crescimento e, consequentemente, na remuneração. Por essa razão, a igualdade salarial exige também que as organizações revejam práticas de contratação, promoção e valorização profissional, enquanto o poder público desenvolve ações que enfrentem as desigualdades que ultrapassam o ambiente empresarial.

A previsão de participação sindical na elaboração dos planos de ação oferece uma possibilidade de acompanhamento coletivo das medidas adotadas pelas empresas. Conforme a discussão apresentada pelo Dieese (2024), a atuação das entidades sindicais pode fortalecer o debate sobre critérios remuneratórios, ampliar a fiscalização social e contribuir para a construção de compromissos voltados à igualdade. Essa participação torna-se ainda mais relevante quando se considera que o trabalhador nem sempre dispõe de informações suficientes ou de segurança para questionar possíveis diferenças salariais. Assim, a transparência precisa vir acompanhada de canais seguros de denúncia e de proteção contra possíveis retaliações, para que os empregados possam exercer seus direitos sem receio de prejuízos profissionais.

Diante dos elementos analisados, a pesquisa demonstra que a Lei nº 14.611/2023 não se limita a uma previsão formal de igualdade, pois estabelece instrumentos de diagnóstico, planejamento, fiscalização e responsabilização. Contudo, ainda não existem, nos documentos examinados, elementos suficientes para afirmar que sua aplicação já provocou uma redução efetiva e diretamente atribuível à legislação nas desigualdades salariais brasileiras. Por se tratar de uma investigação bibliográfica e documental, não foi possível medir os efeitos da norma em cada empresa nem estabelecer uma relação causal entre sua implementação e a variação dos indicadores remuneratórios. O que os resultados permitem afirmar é que a lei criou condições institucionais para identificar e enfrentar as disparidades, mas a transformação dessas condições em igualdade concreta depende da continuidade da fiscalização, da execução dos planos de ação e da revisão das práticas empresariais.

Portanto, em resposta ao problema de pesquisa, os mecanismos de transparência salarial previstos na Lei nº 14.611/2023 contribuem para a redução das desigualdades de gênero ao tornar as diferenças remuneratórias mais visíveis, ampliar a possibilidade de questionamento e exigir dos empregadores medidas voltadas à sua correção. Essa contribuição, entretanto, não ocorre automaticamente, pois a divulgação de informações não elimina as práticas discriminatórias nem os fatores estruturais que limitam a valorização profissional das mulheres. A análise permite concluir que a legislação apresenta eficácia jurídica e potencial de transformação das relações de trabalho, mas sua efetividade social depende da capacidade de converter transparência em fiscalização, responsabilização e mudanças organizacionais verificáveis. Desse modo, a lei representa um instrumento relevante para o enfrentamento da desigualdade salarial, cuja concretização exige

atuação permanente do Estado, compromisso das empresas e participação dos trabalhadores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante na promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, ao estabelecer mecanismos que ampliam a transparência das relações de trabalho e fortalecem o enfrentamento das diferenças remuneratórias. Sua importância está em reconhecer que a desigualdade salarial não deve ser tratada apenas como uma questão individual, mas como um problema que exige responsabilidade dos empregadores, acompanhamento do poder público e medidas concretas de correção.

Para que esses mecanismos produzam mudanças efetivas, entretanto, é necessário avançar na implementação da legislação, com fiscalização mais rigorosa, acompanhamento contínuo das empresas e aplicação das medidas corretivas previstas. Esse processo também precisa considerar que a desigualdade de gênero no trabalho não se limita à diferença de salários, estando relacionada à segregação ocupacional, à menor presença feminina em cargos de liderança, às dificuldades de progressão profissional e à distribuição desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado. Portanto, o enfrentamento dessas disparidades exige ações que ultrapassem a divulgação de dados e alcancem as condições que sustentam essas diferenças.

Diante disso, o estudo demonstra que a Lei nº 14.611/2023 constitui um passo importante para a redução da desigualdade salarial de gênero, pois oferece instrumentos legais para identificar

disparidades, estimular sua correção e fortalecer a responsabilização dos empregadores. Embora sua existência não garanta, por si só, a eliminação dessas desigualdades, a legislação estabelece bases necessárias para mudanças nas relações de trabalho. Sua efetividade dependerá, sobretudo, da continuidade de sua aplicação e da transformação dos mecanismos previstos em práticas capazes de promover uma igualdade salarial concreta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 32, n. 121, p. 9-28, jan./mar. 2006.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 8 out. 2026.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Mulheres ainda recebem 21% menos que homens em empresas com 100 ou mais funcionários.** Brasília, DF, 3 nov. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios/. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023. **Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023.

CORRÊA, Karen Fernanda Scott Chagas; CÉSAR, João Batista Martins. **A desigualdade remuneratória de gênero no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 70, n. 109, p. 45-77, jan./jun. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

DIEESE. **A negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres (Lei 14.611/2023):** 1º semestre de 2024. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; FERREIRA, Viviane da Silva. **Direito da antidiscriminação e sua aplicação no instituto da equiparação**

salarial no âmbito do trabalho feminino. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 237, p. 347-363, set./out. 2024.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; HISSA FILHO, Hélio Barbosa. **A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 89, n. 4, p. 87-100, 2023. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v89i4.23.

MATOS, Karina Amaral Santos et al. **O princípio da isonomia nas relações de trabalho: desafios e perspectivas — discussão sobre igualdade salarial, discriminação de gênero e inclusão de minorias.** Revista Multidisciplinar Integrada (REMI), v. 6, n. 2, p. 1-17, 2025.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 158-185, jan./jun. 2024.

NAKAMURA, Luciana; MONTAGNER, Paula. **As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar?. Revista Ciências do Trabalho,** n. 25, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil.** Revista Estudos Feministas, v. 31, n. 1,

2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Informativo STF, n. 1217/2026.** Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 25 maio 2026. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1217.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

---

[1] Discente do Curso Superior de Direito da Faculdade de Educação São Francisco (FAESF). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Especialista em Direito Previdenciário e do Trabalho pela Faculdade Adelmar Rosado (FAR). Professora do Curso de Direito da Faculdade de Educação São Francisco (FAESF), Pedreiras, Maranhão, Brasil. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.