



TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

SALARIAL: REFLEXOS PRÁTICOS DA LEI 14.611/2023

REMUNERATION TRANSPARENCY AND THE FIGHT AGAINST WAGE

DISCRIMINATION: PRACTICAL REFLECTIONS OF LAW 14.611/2023

Amanda Resende Machado¹

Isabella Morais Souza²

Emanuely Gonçalves Oliveira³

Shatya Ortiz de Moura⁴

Julia Nora da Silva⁵

Kaylanne Alves Passos⁶

Resumo: O trabalho em tela analisa os reflexos práticos da transparência salarial a partir da implementação da Lei nº 14.611/2023 como instrumento de combate à desigualdade remuneratória entre homens e mulheres no Brasil. Transpondo barreiras evolutivas e temporais, a desigualdade salarial entre gêneros vem sendo um grande problema estrutural no mercado de trabalho mesmo em face à existência de normas reguladoras da igualdade remuneratória. Nesse contexto, a Lei nº 14.611/2023 surgiu como instrumento de redução de disparidades salariais de gênero no Brasil, implementando mecanismos de transparência remuneratória bem como fortalecendo a fiscalização e responsabilização dos empregadores em casos de transgressão das normas impostas. O estudo analisa de que maneira essa instrumentalidade contribui na ampliação da visibilidade das desigualdades salariais presentes nas empresas bem como é capaz de estimular a adoção e manutenção de regulamentos internos que visam a igualdade de gênero em tais ambientes. A análise demonstra que a prática de fiscalização e transparência salarial representam um potencial fator de favorecimento do controle social e institucional acerca de possíveis situações de discriminação. Conclui-se que a transparência remuneratória opera como instrumento relevante para a promoção da igualdade salarial, não obstante sua efetividade

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: amandaresema@gmail.com

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: isabellamoraissouza@gmail.com

³ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: emanuelygoliveiraa@gmail.com

⁴ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: shatyamoura@gmail.com

⁵ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: junora128@gmail.com

⁶ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros - email: kaylannepassos@gmail.com



dependa de fiscalização adequada e do comprometimento das organizações com práticas mais equitativas.

Palavras-chave: Igualdade salarial. Transparência remuneratória. Discriminação de gênero. Relações de trabalho. Lei 14.611/2023.

Abstract: The work on screen analyzes the practical reflections of wage transparency from the implementation of Law No. 14,611/2023 as an instrument to combat pay inequality between men and women in Brazil. Transposing evolutionary and temporal barriers, wage inequality between genders has been a major structural problem in the labor market even in the face of the existence of rules regulating pay equality. In this context, Law No. 14,611/2023 emerged as an instrument to reduce gender wage disparities in Brazil, implementing remuneration transparency mechanisms as well as strengthening the supervision and accountability of employers in cases of transgression of the imposed rules. The study analyzes how this instrumentality contributes to the expansion of the visibility of wage inequalities present in companies as well as is able to stimulate the adoption and maintenance of internal regulations aimed at gender equity in such environments. The analysis demonstrates that the practice of inspection and wage transparency represent a potential factor in favoring social and institutional control over possible situations of discrimination. It is concluded that remuneration transparency operates as a relevant instrument for the promotion of wage equality, although its effectiveness depends on adequate supervision and the commitment of organizations to more equitable practices.

Keywords: Equal pay. Remuneration transparency. Gender discrimination. Labor relations. Law 14.611/2023.

INTRODUÇÃO

Presente em todo o globo como uma problemática persistente desde que homens e mulheres puderam ocupar o mesmo local de trabalho, a desigualdade salarial entre gêneros é um fenômeno resultante de fatores históricos, sociais e institucionais que permeiam as relações de trabalho. Por mais que sejam diversos os avanços normativos e a consolidação de direitos trabalhistas que visam a promoção da igualdade, ainda é possível constatar que a remuneração



feminina é consideravelmente menor que a masculina, independentemente da ocupação dos mesmos cargos ou de possuírem níveis equivalentes de qualificação e experiência profissional.

Nesse panorama, foi promulgada a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres no Brasil. A referida legislação é um novo instrumento que objetiva a manutenção e garantia do direito à igualdade, este por sua vez garantido constitucionalmente nos artigos 5º e 7º, XXX, da Carta Magna de 1988, estabelecendo formas de garantir uma maior transparência nas práticas remuneratórias e de enrijecer os mecanismos de fiscalização no âmbito laboral.

A pesquisa se funda no cenário posterior à promulgação da Lei da Igualdade Salarial, em como ela foi aplicada nas empresas e em como essa aplicação foi útil para a garantia do direito aos mesmos salários para homens e mulheres.

Dessa forma, o trabalho em tela pretende demonstrar os reflexos práticos da transparência remuneratória introduzidos pela Lei nº 14.611/2023, propondo uma análise crítica e jurídica acerca desses reflexos, bem como contribuindo para a ponderação acerca de sua efetividade e dos impactos nas relações de trabalho.

METODOLOGIA

Este trabalho valeu-se de uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, baseando-se na análise do ordenamento jurídico pátrio, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e, especialmente, a Lei nº 14.611/2023, bem como na interpretação de tratados e convenções internacionais pertinentes à temática em discussão.

Foram analisados de igual maneira determinados artigos científicos e publicações institucionais que debatem sobre a desigualdade salarial e os desafios a serem superados no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

Condensando os resultados obtidos através destas fontes, buscou-se compreender os mecanismos jurídicos aplicados na promoção de equivalência remuneratória e discutir seus possíveis impactos na governança corporativa e nas relações de trabalho de fato.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise realizada permite observar que a transparência remuneratória apresenta-se como um dos principais instrumentos introduzidos pela Lei nº 14.611/2023 para o



enfrentamento da disparidade salarial entre a parcela feminina e masculina no mercado de trabalho brasileiro. O desenvolvimento de mecanismos voltados à divulgação de informações sobre as remunerações dos trabalhadores representa uma tentativa de efetivar o princípio da igualdade salarial, presente tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Entre as principais medidas estabelecidas pela lei em discussão, destaca-se a obrigatoriedade da elaboração e posterior divulgação de relatórios de transparência salarial como também dos critérios determinantes de remuneração adotados pelas empresas alvos da lei, quais sejam aquelas que contam com cem ou mais empregados. Tais relatórios devem conter dados sobre a remuneração e a ocupação de cargos por homens e mulheres dentro das organizações, possibilitando uma maior visibilidade acerca das práticas salariais adotadas no ambiente de trabalho.

Ao passo que tais informações são trazidas à público há uma valiosa contribuição para que potenciais discrepâncias salariais entre trabalhadores que exercem funções equivalentes sejam expostas. Dessa forma, amplia-se a possibilidade de identificação de práticas discriminatórias, fortalecendo o controle institucional e social sobre as políticas remuneratórias tomadas pelas empresas, assim como pode ser uma boa influência para que as corporações analisem seus critérios de pagamento, a fim de reduzir eventuais injustiças.

Destaca-se ainda, a referência a que faz a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) ao fortalecimento dos meios de responsabilização da classe empregadora em casos concretos de discriminação salarial. A Lei prevê não somente a aplicação de sanções administrativas, como também a adoção de medidas corretivas quando identificadas injustificadas desigualdades entre operários que dispõem dos mesmos cargos e atribuições.

Não obstante os avanços observados, a aplicação de tais medidas ainda enfrenta desafios relacionados às dificuldades operacionais das empresas, no que tange à organização dos dados necessários à elaboração dos relatórios exigidos pela lei, além da própria resistência de determinados setores. Nesse viés, há empresas que demonstram receio quanto a possíveis impactos negativos em sua imagem no mercado caso sejam evidenciadas as disparidades salariais, o que pode ser observado a partir do contexto estrutural sob o qual o mercado de trabalho brasileiro foi consolidado, em que há uma histórica desvalorização do trabalho feminino.

A pesquisa revela, portanto, que os fatores socioculturais podem ser fatores limitantes aos efeitos da legislação e que sua eficácia não está vinculada tão somente à existência da norma jurídica positivada, mas também da promoção de políticas públicas voltadas à promoção de



igualdade de oportunidades e de uma atuação mais pontual na fiscalização das empresas para que elas sigam adequada e rigorosamente os padrões exigidos pela norma jurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada demonstra que a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço significativo no enfrentamento da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Ao estabelecer mecanismos voltados à transparência remuneratória e ao fortalecimento da fiscalização das práticas empresariais, a Lei da Igualdade Salarial busca tornar mais efetivo o princípio da igualdade salarial previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

A exigência de relatórios de transparência remuneratória contribui para tornar mais visíveis as possíveis discrepâncias existentes dentro das organizações. Com isso, amplia-se a possibilidade de controle institucional e social sobre práticas discriminatórias, incentivando as empresas a adotarem políticas mais justas e igualitárias no ambiente de trabalho.

Entretanto, os resultados também indicam que a efetividade da legislação não depende apenas da previsão normativa. A atuação fiscalizatória do poder público, a adaptação das corporações às novas exigências legais e o enfrentamento das desigualdades estruturais presentes no mercado de trabalho são fatores fundamentais para que os objetivos da lei sejam plenamente alcançados e concretizados.

Dessa forma, conclui-se que a transparência remuneratória constitui um instrumento importante para a promoção da igualdade salarial e, para que seus efeitos sejam realmente significativos, é necessário o comprometimento contínuo tanto das instituições públicas quanto das organizações privadas na construção de relações de trabalho mais justas e igualitárias.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 4 jul. 2023.



DA SILVA, Leilane Ribeiro; GONÇALVES, Iara Carolina Lima. **A Lei nº 14.611/2023 e seu potencial na redução da desigualdade salarial de gênero no Brasil.** Revista JRG de Estudos Acadêmicos, v. 8, n. 18, p. e082227-e082227, 2025.

Dois anos de Lei da Igualdade Salarial: avanços e desafios na busca por equidade no trabalho. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/dois-anos-de-lei-da-igualdade-salarial-avancos-e-desafios-na-busca-por-equidade-no-trabalho>>. Acesso em 10/03/2026

JORGE, Karina Giselli Pimenta. **Impactos da Lei Nº 14.611/2023 na redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.** REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL, v. 8, n. 2, p. 103-121, 2025.

Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 27/02/2026

Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência do meio empresarial. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/>>. Acesso em 10/03/2026

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.** Revista Estudos Feministas, v. 26, n. 3, p. e47164, 2018.

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 do Trabalho da 2ª Região: v. 16, n. 31 (jan./jun. 2024), 2024.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil.** Revista Estudos Feministas, v. 31, p. e82532, 2023.