

2º CICLO DE ESTUDOS

MESTRADO DIREITO, CIÊNCIAS JURÍDICO-INTERNACIONAIS E EUROPEIAS

Análise da Directiva 2023/970/UE sobre transparência salarial e Igualdade de Género

Anneliese Gobbes Faria

M

2025



Trabalho de conclusão do curso de Mestrado em Ciências Jurídico-Internacionais e Europeias, ministrada pela Prof.^a Doutora Maria da Graça Jerónimo Enes Ferreira, para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer à minha família, à Deus e a todos os professores que me ministraram aulas na Universidade do Porto.

Agradeço também à minha orientadora, Doutora Graça e à minha irmã Ana Clara, que me deu forças nesta reta final!

Obrigada a todos os colegas que me receberam bem e as amigas Graziela, Michelle e Cinthia.

RESUMO

O presente trabalho científico visa debater sobre a disparidade salarial entre generos e as principais medidas para o combate dessa desigualdade que afeta diversos países pelo mundo. Foram realizadas análises dos fatores de discriminação direta e indireta entre os generos que causa o chamado hiato salarial. Ademais, foram discriminados dados e estatísticas sobre a existência da diminuição na remuneração recebida pelas mulheres mesmo realizando o mesmo trabalho que os colegas do sexo masculino. O meio de combate mais eficaz desse problema é a transparência salarial e por essa razão a Directiva 2023/970/UE foi objeto de discussão deste estudo. Por fim, foi feita uma análise comparativa entre a Directiva supracitada e a Lei de Igualdade Salarial Brasileira, sendo apontadas semelhanças e diferenças entre os dois instrumentos legais.

Palavras-Chave: *Gender pay gap*; princípio da igualdade remuneratória; trabalho igual ou de igual valor; transparência salarial; comparativo entre a directiva 2023/970/UE e a Lei Brasileira 14.611/2023.

ABSTRACT

This scientific paper aims to discuss the gender pay gap and the principal measures to combat this inequality that affects several countries around the world. We analyzed the factors of direct and indirect gender discrimination that cause the so-called pay gap. Furthermore, we analyzed data and statistics on the existence of a decrease in pay received by women even when performing the equal work as their male colleagues. The most effective means of combating this problem is pay transparency, and for this reason, Directive 2023/970/EU was the subject of this study. Finally, we conducted a comparative analysis between the aforementioned Directive and the Brazilian Equal Pay Law, highlighting similarities and differences between the two legal instruments.

Keywords: Gender pay gap; principle of equal pay; equal work or work of equal value; salary transparency; comparison between directive 2023/970/EU and Brazilian Law 14.611/2023.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS	
1.1 Aspectos sociais: Discriminação direta e indireta.....	8
1.2 O <i>pay gap</i> e o fenômeno da segregação vertical.....	11
1.3 Trabalho igual de valor igual: Conceito proveniente da Directiva 2006/54/CE.....	18
2. TRANSPARÊNCIA SALARIAL NA UE	
2.1 Análise da Directiva 2023/970/UE e consequências do não cumprimento.....	21
2.2 Principais desafios na implementação da Directiva 2023/970/UE para a eliminação do <i>Gender Gap</i> na Europa.....	29
3. COMPARATIVO ENTRE A DIRECTIVA 2023/970/UE E A LEI BRASILEIRA DE IGUALDADE SALARIAL	
3.1 Lei n. 14.611 de 2023: Principais aspectos.....	33
3.2 Semelhanças e diferenças na Lei 14.611 de 2023 e na Directiva 2023/970/UE.....	37
3.2.1 Semelhanças entre as duas legislações.....	37
3.2.2 Diferenças entre as legislações.....	40
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
5. BIBLIOGRAFIA.....	53
6. APÉNDICE.....	61
7. ANEXO.....	65

INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico busca desenvolver o tema da “igualdade de remuneração” entre mulheres e homens no mercado de trabalho, considerando a realidade europeia e em um segundo momento, a realidade brasileira. A transparência salarial, que é abordada no segundo capítulo, é um tema de crescente relevância no cenário global, especialmente no contexto das políticas de igualdade de género e promoção da justiça social. Consideraram-se, para a abordagem deste trabalho, a realidade económica e cultural de cada região, os momentos em que o tema entrou para o foco de atenção dos governos locais e as preocupações com a efetivação do princípio jurídico da igualdade salarial entre géneros através da publicação de medidas legislativas.

A Directiva 2023/970/UE estabeleceu medidas para garantir a transparência salarial entre homens e mulheres, visando eliminar a discriminação salarial baseada no género. Entre suas principais disposições, destaca-se a obrigatoriedade das empresas de divulgar informações sobre a remuneração de seus trabalhadores, permitindo que os mesmos possam comparar seus salários e identificar possíveis disparidades. A falta de transparência sobre os níveis e critérios de remuneração pode ser considerada um dos principais fatores para a ocorrência do fenómeno.

Este trabalho académico além de examinar as respectivas legislações, também se propõe a realizar uma análise comparativa das semelhanças e diferenças entre a Directiva 2023/970/UE e a Lei Brasileira 14.611/2023, explorando como cada legislação aborda a questão da transparência salarial e quais são os impactos esperados em seus respectivos âmbitos. Pretende-se identificar como cada região enfrentou os problemas e quais soluções definiu normativamente como adequadas, cada uma em seus respectivos contextos.

Com vistas à construção de um todo coerente e consistente com a problemática a que se propõe este trabalho científico, empregou-se a metodologia de pesquisas bibliográfica, de legislações, de jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) e também de estudos académicos já realizados sobre o tema, nas perspectivas política, histórica e sociológica, considerando o papel que as mulheres desempenham na sociedade, no trabalho e em suas famílias.

Deste modo, o estudo começa por buscar compreender o fenómeno da discriminação entre os sexos, dados os aspectos sociais, conceituando a discriminação direta e a indireta. Desta condição real da sociedade laboral, deflui uma constatação de que a renda das mulheres, de facto, é inferior à dos homens, em trabalhos iguais ou de mesmo valor, advindo daí o conceito de *pay gap*, qual seja, a diferença média entre os grupos de trabalhadores considerados os

salários femininos.

Por esta razão, como se verá, a Directiva 2006/54/CE já abordou com assertividade, o conceito de trabalho de igual valor, sendo uma das fontes normativas que orienta as próximas decisões do Parlamento Europeu.

Ao analisar a Directiva 2023/970/UE e suas implicações no mundo laboral, a pesquisa abrangerá, também, os aspectos relacionados às consequências decorrentes do não cumprimento das normas, no campo das sanções e responsabilidades civis, assim como indemnizações em caso de violação de direitos, dentre outras medidas, o que, de certa forma, incentiva a adoção de práticas salariais justas e equitativas.

Estudar-se-á, por outro lado, os principais desafios no sucesso de implementação, pelos Estados-Membros, de todas as recomendações da Directiva, considerando as peculiaridades regionais.

Por outro lado, a Lei Brasileira 14.611, sancionada pelo Congresso Nacional em 2023, também busca promover a transparência salarial, mas com algumas diferenças em relação à legislação europeia. A lei brasileira exigiu que as empresas publiquem, já a partir dos meses de março e setembro, seguintes à sua vigência em 03 de julho de 2023, relatórios detalhando a média salarial de seus empregados, segmentados por gênero, raça e outros critérios relevantes.

Além disso, a referida lei previu atribuições a um órgão regulador, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ficando este responsável por monitorar e fiscalizar o cumprimento das normas, garantindo que as empresas adotem medidas efetivas para reduzir as desigualdades salariais.

Por fim, através deste estudo comparativo, vislumbra-se que este possa contribuir para o entendimento das melhores práticas em transparência salarial e fornecer elementos de reflexão para o aprimoramento de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero e justiça social.

Com a análise das legislações europeia e brasileira, em seu conjunto, espera-se permitir um sopesamento crítico sobre os caminhos possíveis para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos os trabalhadores tenham acesso a remunerações justas e equitativas, independentemente de seu gênero, raça ou qualquer outra característica pessoal, considerando a premissa da igualdade entre trabalhos iguais ou de igual valor enquanto direito fundamental.

1. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÉNEROS

1.1 Aspectos sociais: Discriminação direta e indireta

Desde os primórdios dos tempos, homens e mulheres tinham tarefas sociais separadas e diferenciadas. Um exemplo disso é a era pré histórica na qual os homens se ocupavam de caçar e buscar alimento e as mulheres ficavam responsáveis por cuidar da prole.

A humanidade evoluiu e transformações sociais e económicas fizeram com que as mulheres, antes adstritas ao âmbito doméstico, ingressassem no mercado laboral fora de suas residências, especialmente após a Revolução Industrial.

Na década de 50, as mulheres eram incentivadas a cuidar dos filhos e do lar, enquanto o homem se encarregava de prover o sustento, sendo o modelo de família ideal¹. No Brasil, as mulheres casadas só podiam trabalhar, abrir empresa, dirigir e tomar posse em concurso público com a autorização escrita do marido.²

Todavia, décadas após essa conquista feminina, o fenómeno da desigualdade salarial entre géneros continua a existir, tendo repercussões económicas, sendo necessário o governo elaborar medidas para corrigir essas distorções.

É de se levar em consideração que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados do lar e dos filhos, trabalho esse extenso e não remunerado. Esses afazeres fazem com que as mulheres trabalhem mais e não tenham tempo livre para si, causando prejuízo e desigualdade fáctica entre homens e mulheres, pais e mães.³

Estima-se que elas trabalham mais de 22 horas por semana em tarefas de cuidado e do lar, comparado às 10 horas semanais dos homens, segundo levantamento realizado pelo *Sixth European Working Conditions Surveys* realizado no ano de 2015.⁴

A mulher segue sendo discriminada no mercado de trabalho e uma evidência desse facto é o recebimento de valores menores de salário ao exercer o mesmo trabalho que o homem, evento

¹ CARDOSO, ANA BEATRIZ (2022), “A maternidade como instrumento de violência sexista e discriminação no trabalho”, in MARTINS, MARGARIDA *et al.* (Orgs.), *Direitos Humanos das Mulheres*, Lisboa, Universidade Católica, p. 430.

² MACHADO, UIRÁ (2023) “Igualdade constitucional entre homens e mulheres ainda não tem 35 anos no Brasil”, *Folha de São Paulo*, 09 de março de 2023, disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/03/igualdade-constitucional-entre-homens-e-mulheres-ainda-nao-tem-35-anos-no-brasil.shtml>, consultado a 16 de julho de 2025.

³ CARDOSO, Op. cit, p. 432.

⁴ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019), “Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”, in RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA e TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Lisboa, AAFDL Editora, p. 53.

conhecido como disparidade salarial entre gêneros (*pay gap*), termo em inglês que podemos traduzir como hiato salarial.

Contudo, é de notório conhecimento que o direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homem e mulher está assegurado no artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).⁵

Em que pese este inegável direito, o cumprimento integral deste princípio ainda é falho e, também, complexo. Um dos fatores dessa complexidade reside na ausência da percepção da disparidade salarial em razão da falta de transparência remuneratória. A discriminação entre gêneros é a raiz dessa disparidade.

A discriminação pode ser direta ou indireta. Entende-se por discriminação direta, quando é negado a alguém um emprego, uma promoção ou aumento na remuneração por critérios não meritórios e de modo intencional. Por sua vez, a discriminação indireta são comportamentos vistos como aparentemente inofensivos mas que acabam por gerar a discriminação, sendo difícil a comprovação da intenção de discriminar.⁶

A Directiva 97/80/CE foi a primeira a citar e definir o que é discriminação indireta. Conforme o artigo 2, item 2, sua definição é: “Para efeitos do princípio da igualdade de tratamento referido do nº 1, verifica-se uma situação de discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo”.

⁵ Artigo 157.º: “1. Cada Estado-Membro deve assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por trabalho igual ou de valor igual. 2. Para efeitos deste artigo, “remuneração” significa o salário básico ou mínimo ordinário e qualquer outra contraprestação, em dinheiro ou em espécie, que o trabalhador recebe direta ou indiretamente, em virtude de seu emprego, de seu empregador. Igualdade salarial sem discriminação baseada no sexo significa: (a) que o pagamento pelo mesmo trabalho, pago à peça, seja calculado com base na mesma unidade de medida; (b) que o pagamento pelo trabalho efetuado com base em taxas por hora seja o mesmo para o mesmo emprego. 3. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adoptarão medidas para garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de actividade profissional, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. 4. Com vista a assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que qualquer Estado-Membro mantenha ou adote medidas que prevejam vantagens específicas para facilitar ao sexo sub-representado o exercício de uma actividade profissional ou para prevenir ou compensar desvantagens nas carreiras profissionais”. In: UNIÃO EUROPEIA (2016b) *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (Versão Consolidada)*. Jornal Oficial da União Europeia C 202/47, 7.6.2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

⁶ MOURA, HUMBERTO FERNANDES DE (2016), “A Discriminação Indireta, sua Natureza Jurídica e a Possibilidade de Implementação das Ações Afirmativas nas Relações de Emprego: Algumas Breves Ideias”, in *Direito Público*, v. 11, n. 60, nov-dez/2014, p. 66-67.

Por sua vez, no Processo C-170/84, (Bilka-Kaufhaus) do TJUE, foi decidido que para se configurar a existência da discriminação indirecta entre os sexos, deve haver uma substancial proporção de mulheres que estão em desvantagem em relação aos homens. Neste caso, cerca de 80% das mulheres no grupo analisado estavam em desvantagens em relação aos homens. Todavia, a Corte Europeia nunca estipulou qual proporção exatamente deve ser considerada.⁷

Sobre a discriminação direta, ocorre também quando o mesmo cargo tem designações diferenciadas conforme o género do trabalhador. As funções tipicamente femininas acabam sendo menos remuneradas do que funções tipicamente masculinas. Desse modo, homens e mulheres ficam em postos laborais diferentes, mas que são de igual valor, e são remunerados desigualmente. Isso ocorre pelo facto das competências e as condições de trabalho ao grupo feminino serem subvalorizados.⁸

As causas dessa desvalorização são diversas. Pode-se citar a maior carga feminina de responsabilidades domésticas; o facto de as mulheres receberem menos; fazer menos horas extraordinárias e sofrer mais interrupções na carreira, devido à maternidade ou cuidado de outros familiares.⁹

A ocorrência da “feminização” dos postos de trabalho é mais evidente nas profissões que podem ser consideradas tipicamente exercidas por mulheres tais como na área da saúde (enfermeiras), estética, educação (auxiliar de professor), apoio administrativo (secretárias), encarregados de limpeza, entre outras, com uma representação de aproximadamente 90% de mulheres no quadro laboral. Por sua vez, as profissões tidas como “masculinas”, são exercidas por mais de 95% de homens como, por exemplo “mineiros e trabalhadores das pedreiras”, “perfurador de poços e soldador”, entre outras.¹⁰

Em razão disso, a feminização dos postos de trabalho consequentemente reduz os salários das mulheres, e algumas teorias podem explicar esse fenómeno. A primeira se refere à teoria do

⁷ WENGDAHL, ALEXANDRA (2001), *Indirect Discriminations and the European Court of Justice: A comparative analysis of European Court of Justice case-law relating to discrimination on the grounds of, respectively, sex and nationality*. *CFE Working Papers Series*, n. 15. Sweden, Center for European Studies at Lund University. p. 14-15.

⁸ OELZ, MARTIN *et al.* (2013), *Igualdade Salarial: Um Guia Introductório*, BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf, p. 24-26.

⁹ CARDOSO, Op. Cit., p. 225.

¹⁰ CRUZ, RONIZE CRISTINA OLIVEIRA SANTIAGO VICENTE DA (2022), *Ensaio Sobre a Feminização do Mercado de Trabalho e o Hiato Salarial Entre Géneros* [Tese de Doutoramento da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Disponível em: https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/114764/1/Tese_Doutoramento_Ronize_Cruz_Maio2022.pdf, p. 183.

capital humano, que defende que as profissões dominadas por homens são melhor remuneradas do que aquelas dominadas por mulheres, porque, no decorrer dos séculos, foram eles, os principais responsáveis pelo investimento maciço de capital humano.¹¹

Outra teoria reporta ao trabalho pioneiro de MACPHERSON e HIRSCH (1995)¹², no período entre 1973 e 1993, que analisou os efeitos da feminização dos postos de trabalho sobre o hiato salarial entre os sexos. Os estudiosos chegaram à conclusão que as profissões dominadas por mulheres recebem um salário menor devido às características relacionadas com as competências individuais e ao *quality sorting* (classificação de qualidade)¹³.

Em outra teoria criada por MURPHY e OESCH (apud CRUZ, 2022) apresentam-se três motivos para o facto das profissões femininas receberem menos que as profissões masculinas. Primeiro, os empregadores dão salário mais baixo referente aos postos de trabalho tipicamente femininos, de forma racional, por considerar que a produtividade é menor. O segundo motivo pelo qual os postos de trabalho feminizados recebem menores salários, é porque culturalmente, as mulheres merecem salários mais baixos do que os homens.¹⁴

Por fim, o terceiro motivo seria a relação de conflito de poder, na qual os homens possuem uma melhor organização nos sindicatos e um maior poder de negociação que as mulheres, sendo assim uma causa para que homens ganhem mais que as mulheres.¹⁵

Conforme exposto nesse tópico, a desigualdade salarial possui causas diversas que são de origem histórica, económica e sociológica. Os reflexos económicos da discriminação direta e indireta implicam no chamado hiato salarial, ou *pay gap*, ou seja, a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem o mesmo trabalho.

1.2 O Pay Gap e o fenómeno da segregação vertical

Apresentadas no capítulo anterior algumas das causas da disparidade salarial e a discriminação entre géneros, neste novo tópico, abordam-se a seguir as características principais

¹¹ Ibidem, p. 57.

¹² Apud CRUZ, Op. Cit., p.57.

¹³ Explicando melhor, o *quality sorting* resulta em uma relação entre o salário e proporção das mulheres num posto laboral. Observa-se que se as mulheres apresentarem uma sobrerrepresentação em profissões com baixa remuneração, pois a proporção das mulheres em um certo posto resulta num pior índice de qualidade do trabalho para os homens que aceitam trabalhos com salários mais baixos em profissões femininas. No caso das mulheres, a relação negativa entre o salário e a feminização é explicada pelos efeitos das barreiras discriminatórias.

¹⁴ CRUZ, Op. Cit., p. 60.

¹⁵ Ibidem, p. 61.

do hiato salarial (*pay gap*) entre homens e mulheres e o fenómeno da segregação vertical.

O princípio da igualdade retributiva integra o Direito originário da União Europeia, sendo que o artigo 119.º do Tratado de Roma¹⁶, dispunha sobre a proibição de discriminação salarial dos trabalhadores em razão do género.¹⁷

Inicialmente esse princípio teve a sua introdução em 1945, na Carta das Nações Unidas. Conforme o seu Preâmbulo, as partes reforçaram o interesse na garantia de direitos fundamentais, como a igualdade entre homens e mulheres.¹⁸ Por outro lado, a Declaração de Pequim, firmada em 1995, também trouxe algumas referências sobre a questão de igualdade entre homens e mulheres. Interessante mencionar os tópicos 14, 15 e 24 do respectivo documento:

14. Os direitos das mulheres são direitos humanos;

15. A igualdade de direitos, oportunidades e acesso aos recursos, a distribuição equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e a harmónica associação entre eles são fundamentais para seu próprio bem-estar e de suas famílias, como também para a consolidação da democracia;

24. Adotar todas as medidas necessárias para eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas e remover todos os obstáculos à igualdade de género e aos avanços e fortalecimento das mulheres.¹⁹

No texto acima, observa-se que os direitos das mulheres foram reconhecidos no mesmo patamar dos direitos humanos. Interessante notar que a Declaração de Pequim reconhece que a igualdade só será alcançada com a distribuição equitativa das responsabilidades familiares entre

¹⁶ “Artigo 119: Cada Estado-membro garantirá, durante a primeira fase, e manterá em seguida a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual”. In: UNIÃO EUROPEIA (1992) *Tratado que institui a Comunidade Europeia (Versão Codificada)*. Jornal Oficial nº C 224 de 31/08/1992 p. 0001 - 0079. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:11992E/TXT>, consultado a 29 de maio de 2025.

¹⁷ QUEIROZ, ANA CAMILA FRANCISCO SALGUEIRO SUCENA MARQUES DE (2021), *A Discriminação em Função do Sexo e o Princípio da Igualdade Salarial* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa]. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/36582/1/202836452.pdf>, p. 15.

¹⁸ Preâmbulo da Carta das Nações Unidas: “Nós, os povos das Nações Unidas, resolvidos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.” In: ONU (1945) *Carta das Nações Unidas*. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>, consultado a 16 de junho de 2025.

¹⁹ ONU (2013) *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher: Pequim, 1995*. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf, consultado a 16 de junho de 2025.

homens e mulheres.

E ainda, a promoção da igualdade de género é citada tanto no Tratado de Amesterdão (1999), quanto no Tratado de Lisboa (2007), e também na Carta Europeia dos Direitos Fundamentais²⁰ e, ainda através de outros atos legislativos que promovem a igualdade de género, como: a remuneração; o acesso ao emprego e à formação; proteção social, entre outros.

Além dos Tratados mencionados, temos a Convenção 111 da OIT²¹, que proibiu a discriminação de género em matéria de emprego e atividade profissional.

Na visão de ROMERO²², o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres surgiu com um viés económico. Com ele, era possível evitar o chamado “dumping social”, ou seja, a realocação das empresas em outro país para conseguir uma mão de obra mais barata, no caso, feminina, garantindo ao mesmo tempo, a livre circulação de pessoas, que era o verdadeiro objetivo da Comunidade Europeia.

Todavia, o *pay gap* ainda está presente e pode ter diversas causas de natureza económicas, sociológicas, históricas e culturais.²³

²⁰ CARTA EUROPEIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: Artigo 23: “Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”. UNIÃO EUROPEIA (2000) *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 364/1, 18.12.2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf, consultado a 22 de junho de 2025.

²¹ Artigo 1.º: “1. [...] o termo ‘discriminação’ inclui: a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes. 2. Toda distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para um determinado trabalho, não deverão ser consideradas como discriminação. 3. Para os fins desta Convenção, os termos “emprego” e “ocupação” incluem o acesso à formação profissional, acesso ao emprego e a determinadas ocupações, como também os termos e condições de emprego”. In: OIT (2007) *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na octogésima sexta reunião, 18 de junho de 1998; Convenção 100 sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; Convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230646.pdf, consultado a 06 de janeiro de 2025.

²² ROMERO, ROSA MARÍA RODRÍGUEZ (2024) “El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución” in *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, v. 9, n. 2, pp. 58-76. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/8640/6581>, p. 61 e 62. “Ahora bien, este precepto inicialmente tenía una finalidad puramente económica. Con ello se pretendía evitar el dumping social con el traslado de las empresas a otro país para conseguir mano de obra más barata (en este caso femenina) a la vez que se garantizaba la libre circulación de personas que era el verdadero objetivo inicial de la Comunidad Europea” (tradução nossa).

²³ AFONSO, SOFIA ALEXANDRA ANTUNES (2022), *Desigualdade de Género e o Pay Gap: Estudo Comparativo Entre Dinamarca, Estónia, Espanha, Luxemburgo e Portugal* [Dissertação de Mestrado da Lisbon School of Economics & Management da Universidade de Lisboa]. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/27304/1/DM-SAAA-2022.pdf>, p. 3.

Conforme pesquisa realizada pelo Eurostat (Gabinete de Estatísticas da UE com sede em Luxemburgo), o índice de *pay gap* na União Europeia situa-se no patamar dos 13%, com Portugal a ocupar a 12.^a posição no *Ranking*, nos 11.4%, no ano de 2020.²⁴ Constata-se que mesmo o princípio da igualdade salarial sendo norteador no Direito da União Europeia, ainda ocorre uma diferença salarial entre homens e mulheres, sendo o gênero feminino o maior prejudicado.

Observando novamente os dados do Eurostat, quanto ao índice de desigualdade salarial entre homens e mulheres por grupos de idade, verifica-se que o hiato salarial entre os gêneros, tende a aumentar consideravelmente a partir dos 25 anos de idade, correspondendo a idade média em que as mulheres começam a gerar a sua prole.²⁵

Em Portugal, foi publicada a Lei n.º 60/2018, dispondo sobre a igualdade salarial entre os gêneros. Um dos instrumentos da nova legislação de Portugal sobre igualdade salarial é o Barómetro das Diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, conforme redação do artigo 3.º.²⁶ São seis os fatores que discriminam as variáveis responsáveis pela ocorrência nas empresas de *pay gap* entre gêneros conforme se verá.

As seis principais variáveis assim se mostram: a quantidade de mulheres em trabalho em tempo parcial é maior que os homens; o *gender pay gap* é mais proeminente em empresas de grande porte; o *pay gap* aumenta ao decorrer do tempo de carreira (antiguidade); nos cargos de alto escalão, o *pay gap* é muito evidente (na ordem dos 25,2%); o hiato salarial é menor em determinados setores como o administrativo, e, por último, quanto maior a qualificação da mulher, maior o índice de diferença salarial em relação aos homens.²⁷

²⁴ SANTOS, BÁRBARA MATEUS ALVES DOS (2023), *Sobre a promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal: a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa]. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstreams/84ff227c-6591-4e39-aa95-a97db74c935e/download>, p. 26.

²⁵ Ibidem, p. 29.

²⁶ Artigo 3.º (Informação estatística): “1 - O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística: a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação. 2 - A informação estatística prevista no número anterior é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho. 3 - A informação recolhida e tratada nos termos dos números anteriores é enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral. 4 - O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico mantém disponível e atualizada no respetivo sítio na Internet a informação prevista no n.º 1. 5 - O tratamento estatístico a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável”. In: PORTUGAL (2018) *Lei n.º 60, de 21 ago. 2018*. Aprova medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>, consultado a 29 de maio de 2025.

²⁷ “Em primeiro lugar, as mulheres ocuparam em 2022 uma percentagem muito superior (68%) à dos homens (32%),

Desse modo, infere-se que o *gender pay gap* em trabalhadores com o nível de habilitação até ao ensino superior é de 26.3%, enquanto nos empregados que possuem até ao ensino básico gira em torno de 20.4%.²⁸

O fenómeno da segregação vertical ainda está presente nas empresas europeias e corresponde à assimetria entre cargos de liderança, que são ocupados majoritariamente por homens, havendo diferença entre a remuneração, sendo que mulheres ganham menos, mesmo exercendo função igual aos homens.

Na pesquisa de MONTEZINHO (2024)²⁹, chegou-se à conclusão que no ano de 2021, em Portugal, a remuneração de uma mulher com cargo de diretora girava em torno de 2434,47€ (média em Euros), em comparação aos ganhos de um homem no mesmo cargo, 2481,705€ (média em Euros).

Vários estudos foram feitos ao longo das décadas sobre essa questão, o termo *glass ceiling* foi criado por Hymowitz e Schellhardt em 1986, sendo definido como uma barreira invisível que impede a progressão das mulheres em alcançarem o topo da carreira³⁰.

No entanto, um estudo elaborado por MCKINSEY & COMPANY (2023) revela que pelo nono ano consecutivo, o maior impedimento para as mulheres alcançarem estas posições explica-se pelo “degrau quebrado” (*broken rung*), que consiste nos desafios iniciais que os indivíduos enfrentam no começo da sua carreira, exemplificando que o primeiro degrau está “quebrado” para certos grupos, como por exemplo, as mulheres. (Women Tech Council, 2023).³¹

Ou seja, a mulher enfrenta diversas barreiras para alcançar o topo das posições na carreira,

no que respeita ao número de trabalhadores a tempo parcial. 2. O *gender pay gap* é mais alto nas empresas de maior dimensão. 3. De acordo com a variável da antiguidade, o *gender pay gap* tem tendência a crescer e a acentuar com o avançar da carreira. As carreiras com 20 ou mais anos são as que apresentaram um *gender pay gap* mais elevado (23.9%). 4. Por sua vez, atendendo à variável da qualificação, confirma-se ser nos quadros superiores que se regista um *gender pay gap* alarmante, na ordem dos 25.2%. Em contraparte, nos estagiários, praticantes e aprendizes, o *gender pay gap* verifica-se baixo, nos 6%. Confirma-se, assim, que o diferencial salarial entre homens e mulheres é maior ao nível dos “quadros superiores”, “sendo menor na base do que no topo da hierarquia. 5. Já no que respeita à variável da profissão, verifica-se, sem surpresa, que o *gender pay gap* mais baixo se regista no pessoal administrativo, onde a presença das mulheres é, pois, significativa quando em comparação com outros setores, na ordem dos 8.4%. 6. Por fim, uma breve nota quanto à variável das habilitações profissionais. Quanto mais qualificadas são as mulheres, maior é o *gender pay gap*. Constatou-se que o *gender pay gap* em trabalhadores com o nível de habilitação até ao ensino superior é de 26.3%, enquanto nos trabalhadores que possuem até ao ensino básico é de 20.4%” (SANTOS, Op. Cit., p. 38-39).

²⁸ Ibidem, p. 38.

²⁹ Ibidem, p. 26.

³⁰ MONTEZINHO, MARIANA DONAS BOTO (2024) *Desigualdade Salarial de Género em Cargos Executivos: Evidência Para Portugal* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de Economia da Universidade do Porto]. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/162734/2/695355.pdf>, p.5.

³¹ McKinsey & Company (2023) *Women in the Workplace 2023*. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

sendo que o termo *broken rung* (“degrau quebrado”) configura-se nas barreiras no início da trajetória profissional, levando muitas vezes a uma interrupção ou estagnação da carreira. As dificuldades enfrentadas se refletem normalmente em um maior grau de conflito entre trabalho e família, reduzindo assim a produtividade e interesse da mulher, em posições de nível hierárquico mais elevado.³²

Outros factores responsáveis pela dificuldade de se alcançar cargos de liderança, podem ser a demografia de direção (tomada de decisões controlada pelo género masculino); preconceito de género; preferência masculina pela liderança; equilíbrio entre vida pessoal e trabalho no caso feminino; flexibilização de horários; baixa autoconfiança feminina; ausência de políticas empresariais de inclusão e falta de apoio e autoridade para cargos de liderança e à ascensão profissional.³³ Vale ressaltar que essas causas podem ser de origem endógena como a baixa autoconfiança feminina.³⁴

Como exemplo adicional de barreiras que as mulheres enfrentam para alcançar o topo da carreira, pode-se citar a mobilidade geográfica. No caso de viagem a trabalho, as mulheres possuem dificuldades para se deslocar, ainda mais, se forem casadas e tiverem filhos³⁵. Todavia, quando o cargo de liderança é exercido pelo homem, a mulher e os filhos costumam acompanhá-lo nos deslocamentos ou mudanças a motivo de trabalho.

Para além das questões familiares, o *networking* (rede de contatos) representa uma barreira, pois as mulheres costumam ser menos incluídas na relação de contatos de trabalho. Dessa forma, elas são prejudicadas na formação de novas competências e habilidades.³⁶

³² MONTEZINHO, Op. Cit., p. 164.

³³ CARNEIRO, LUZIBERTO BARROZO *et al.* (2019), “Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras”. *XIX USP International Conference in Accounting*, São Paulo, 24 a 26 de julho de 2019. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/19uspinternational/artigosdownload/1607.pdf>, p. 5-7.

³⁴ “Liu (2013) expressa que as mulheres na China precisam adquirir autoconfiança de que, não são menores que os homens e, que não devem se acomodar com trabalhos em nível intermediário. Estas situações produzem diferentes expectativas de sucesso entre homens e mulheres e consequentes alcances de metas de carreira. Walsh (2012) revela que a percepção das oportunidades de promoção e os impedimentos organizacionais para o avanço na carreira, desempenham um papel influente para que mulheres saiam das empresas. Mesmo com todas estas barreiras, é importante que as mulheres busquem realizar seu trabalho conforme acreditam e lutem para alcançar o sucesso profissional caso assim o desejem, percebendo a promoção embora difícil, como algo possível, já que mesmo sendo poucas, têm-se líderes femininas de empresas ao redor do mundo e com essa representatividade podem perceber e buscar essa confiança em suas capacidades, porque esta também é um fator que impacta em sua promoção a cargos de gestão, principalmente nos de alto escalão” (Ibidem, p. 6-7).

³⁵ OLIVEIRA, BEATRIZ BENEDITO DE e LUANA MAIA WOIDA (2018) “O Fenômeno Glass Ceiling e o Acesso à Informação: Estudo Sobre Barreiras Invisíveis Impostas às Mulheres no Trabalho” in *Complexitas – Revista de Filosofia Temática*, Belém, v. 3, n. 1, pp. 61-75, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/6636>, p. 68.

³⁶ OLIVEIRA e WOIDA, Ibidem, p. 68.

Observa-se que o efeito chamado de teto de vidro (*glass ceiling*) surpreendentemente aparece também no setor público e na carreira militar, não se restringindo apenas ao setor privado, sendo as mulheres comumente subrepresentadas em cargos de comando, chefia e direção nas instituições públicas e Forças Armadas ou de segurança.

No Brasil, o fenômeno de *glass ceiling* é igualmente presente, como resta evidenciado pela pequena participação feminina como CEOs nas empresas³⁷. Porém, dados mais recentes, conforme pesquisa realizada pela Consultoria Bain & Company em 2024, revelam que a desigualdade entre homens e mulheres no setor privado tem diminuído no Brasil. Segundo o levantamento, realizado ao longo dos últimos cinco anos, cerca de 6% dos cargos de CEO (*Chief Executive Officer*) são ocupados atualmente por mulheres. Isto demonstra o quanto evoluiu o quadro desde 2011, que tinha o percentual de 0,8%. Nos demais postos de liderança, a Consultoria identificou que 34% deles são atualmente ocupados por mulheres.³⁸

Porém, a referida Consultoria conclui que o desafio ainda persiste, dado que embora tenha havido avanço significativo a equidade de gêneros está ainda longe de ser alcançada no Brasil. A pesquisa revelou que a representatividade feminina começa a perder força a partir dos cargos de média gerência. Contudo, desmitifica a ideia de que as mulheres não têm aspiração para cargos de liderança.³⁹

Portanto, conclui-se que as barreiras invisíveis não são intransponíveis, mas ainda representam um grande dificultador da equalização da representação feminina em cargos de liderança e igualdade salarial.⁴⁰

Para além do hiato salarial e segregação vertical, muitas questões ainda devem ser resolvidas, principalmente as relacionadas com melhores condições de trabalho para mulheres e também com a divisão de tarefas domésticas e criação dos filhos.

1.3 Trabalho igual ou de valor igual: Conceito proveniente da Directiva 2006/54/CE

No tópico anterior, foi exposta a correlação entre o *gender pay gap* com o efeito de teto

³⁷ Apud CARNEIRO *et al.*, Op. Cit., p. 3. Madalozzo, R. (2011). CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil? Revista de Administração Contemporânea, 15(1), 126-137.

³⁸ Apud OZÓRIO, LETÍCIA (2025) “Número de CEOs mulheres dobra no Brasil, mas desafios persistem”, *Exame*, 10 de março de 2025, disponível em: <https://exame.com/esg/numero-de-ceos-mulheres-dobra-no-brasil-mas-desafios-persistem/>.

³⁹ Ibidem, p.01.

⁴⁰ CRUZ, Op. Cit., p.32.

de vidro (*glass ceiling*), e seus impactos na sociedade, prejudicando a igualdade salarial entre os géneros, defendido como princípio norteador na UE.

A Directiva 2006/54/CE, veio com a finalidade de regulamentar a igualdade salarial entre os géneros, conforme defendido no Tratado de Funcionamento da União Europeia. O artigo 157.º do TFUE (*ex-artigo 141.º do TCE*),⁴¹ proporcionou uma base jurídica específica para a adopção de medidas comunitárias para garantir a aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de trabalho, incluindo o direito de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor.⁴²

Analisando o Tratado de Funcionamento da União Europeia percebe-se que ele não estipulou quais seriam os critérios de interpretação para a definição de “trabalho de valor igual”: Surge, então, a questão de como pode se constatar que dois trabalhos diferentes têm igual valor? Depara-se com a conclusão de que não é difícil constatar quando estejam em questão trabalhos idênticos, porém não se pode afirmar o mesmo quando se trate de trabalhos diferentes.⁴³

Em respostas a esses conflitos, a Directiva 2006/54/CE buscou delimitar a igualdade retributiva em trabalhos de igual valor e o que configuraria uma discriminação. Sobre o conceito de discriminação de géneros em trabalho igual, o artigo 4.º da Directiva 2006/54/CE dispõe que “para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo”.

Conforme abordado no citado artigo 4.º, a discriminação pode ser directa ou indirecta e incide sobre o trabalho de igual valor. Contudo, nem sempre é fácil identificar corretamente se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um de igual valor. O Considerando n.º 9 da referida Directiva reforça que:

“Em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de factores em que se inclui a natureza do trabalho e da formação e as

⁴¹ Artigo 157.º: “3. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual” (UNIÃO EUROPEIA, 2016b).

⁴² SANTOS, Op. Cit., p. 17.

⁴³ QUEIROZ, Op. Cit., p. 16.

condições de trabalho, se esses trabalhadores estão numa situação comparável”. (UNIÃO EUROPEIA, 2006).⁴⁴

Por outro lado, constata-se que a jurisprudência do TJUE tem como objeto de análise os factores necessários para definir se os trabalhadores estão numa situação comparável. Como exemplo disso, temos o Processo C-624/19, de 03-06-2021, no qual estava em causa a discriminação salarial entre trabalhadoras femininas que trabalhavam como *shop assistants* nos supermercados Tesco Stores, e os trabalhadores masculinos empregados nos centros de distribuição.

No caso em apreço, afirmavam as trabalhadoras que o trabalho exercido por elas tinha o mesmo valor que o exercido pelos homens. Alegavam que deveriam ganhar o mesmo que eles e que teriam o direito de comparar o seu trabalho com o deles, ainda que esse trabalho fosse executado em estabelecimentos diferentes.⁴⁵ Vale ressaltar que as trabalhadoras só conseguiram pleitear os seus direitos, porque tiveram a ciência de quanto ganhavam os trabalhadores masculinos no centro de distribuição.

Ou seja, neste Acórdão, o TJUE comparou as funções de trabalho entre homens e mulheres e concluiu pela procedência do pedido de igualdade na retribuição, ao inferir que o artigo 157.º do TFUE deve ser interpretado no sentido de que possui efeito direto em litígios entre particulares nos quais é invocada a inobservância do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por um trabalho de valor igual.⁴⁶

Em outro acórdão referente ao Processo C-427/11 do TJUE, se confirmou que em caso de suspeita de discriminação indireta em relação ao sexo, o empregador é obrigado a justificar de forma objetiva o porquê da diferença de remuneração (TJUE, 2013).

Em outro relevante caso, Processo C-400/93, se discutiu a ofensa ou não ao princípio de igualdade remuneratória entre homens e mulheres na empresa de Ceramica Royal Copenhagen. Ela possuía em seu quadro de pessoal, 1150 empregados, sendo 60% mulheres e 40% homens. Em algumas funções, a remuneração paga era por tarefa, sendo que os cargos femininos eram remunerados com menores valores que os empregados masculinos realizando a mesma tarefa,

⁴⁴ UNIÃO EUROPEIA (2006) *Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho*. Jornal Oficial da União Europeia L 204/23, 26.7.2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>, consultado a 29 de maio de 2025.

⁴⁵ SANTOS, Op. Cit., p. 20.

⁴⁶ Ibidem, p. 21.

caracterizando uma discriminação indireta (TJUE, 1995).

No acórdão, o TJUE concluiu que o princípio da igualdade das remunerações (artigo 119.º do Tratado e 1.º da Directiva 75/117),⁴⁷ deve ser interpretado da seguinte forma: “Em um sistema de remuneração à peça, se é constatado que as trabalhadoras que efectuam um trabalho recebem menos que os trabalhadores masculinos, que fazem outro tipo de trabalho de um valor igual, tal facto não é suficiente para se configurar uma discriminação remuneratória”.

Se em um sistema de remuneração à peça, no qual as remunerações individuais são compostas por uma parte variável (resultado individual do trabalho) e por uma parte fixa diferente conforme os grupos de trabalhadores, o ónus da prova de que a diferença salarial não resulta de discriminação de género cabe à entidade patronal.

Dessa forma, a média de remuneração deve ser auferida a partir de critérios como a natureza do trabalho, condições, considerados numa situação comparável e que abrangem um grupo de trabalhadores especificamente, considerando que os dois tipos de trabalho têm um valor igual ou se estes elementos são realmente alheios a discriminação em razão do sexo.

O conceito de “trabalho igual ou de igual valor” introduzido pela Directiva 2006/54/CE pode, assim, ser tido como ponto central na compreensão da legislação levada a efeito, estabelecendo-o como um “marco jurídico” importante para o combate à disparidade salarial. Este princípio não se restringe apenas a funções idênticas, mas expande a análise para a equivalência de valor entre diferentes funções, considerando fatores como esforço, responsabilidade, qualificações e condições de trabalho.

Pode-se afirmar que a principal dificuldade em se aferir a presença de discriminação na remuneração entre homens e mulheres no trabalho igual ou de igual valor, é a falta de transparência salarial, fazendo com que os prejudicados não consigam definir parâmetros e provas que estão sendo descumpridas as normas europeias referentes à igualdade salarial.

Com o objetivo de mitigar esse problema, foi publicada, em junho de 2023, a já

⁴⁷ “Artigo 1.º: O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.º do Tratado e a seguir denominado por «princípio da igualdade de remuneração», implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo. Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo”. In: UNIÃO EUROPEIA (1975) *Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos*. Jornal Oficial nº L 045 de 19/02/1975 p. 0019 – 0020. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31975L0117>, consultado a 29 de maio de 2025.

comentada Directiva 2023/970/UE, cujo tema central é a “transparência salarial”, e que será analisada com mais profundidade no próximo capítulo.

2. TRANSPARÊNCIA SALARIAL NA UE

2.1 Análise da Directiva 2023/970/UE e consequências do não cumprimento

A primeira Directiva que se debruçou sobre a igualdade remuneratória entre homens e mulheres foi a 75/117/CEE, de 10 de fevereiro⁴⁸. Após vários anos, foi aprovada outra Directiva importante sobre a igualdade salarial, a 2006/54/UE, mas que apesar dos esforços empregados não foram suficientes para solucionar os problemas decorrentes da desigualdade salarial entre os géneros.

Em 2014, veio uma nova recomendação sobre o tema. A Recomendação 2014/124/UE não atingiu o seu objectivo de assegurar uma maior eficácia na aplicação do princípio da igualdade de remuneração mediante a transparência salarial, devido ao seu carácter não vinculativo e a uma aplicação limitada pelos Estados-Membros. Em razão disso, se iniciaram as tratativas de uma nova directiva sobre o tema.

Foram realizadas consultas públicas, discussões no Parlamento Europeu sobre o tema e também divulgados relatório de estudos de impacto, destacando-se como a Pandemia da COVID-19 revelou-se extremamente negativa e desproporcional em relação às mulheres no mercado de trabalho⁴⁹. Além disso houve a necessidade de elaboração de vários pareceres antes da aprovação desta nova Directiva de Transparência salarial.

Conforme relatório do Comitê Económico e Social Europeu (CESE)⁵⁰, o âmbito de aplicação da respectiva Directiva foi considerado alargado, sendo aplicável tanto ao setor público

⁴⁸ QUEIROZ, Op. Cit., p.18.

⁴⁹ Os estudos levaram em consideração a situação global enfrentada pela pandemia do COVID em 2019. Na Directiva, destaca-se o Considerando n.º 13: “As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19 estão a ter um impacto desproporcionadamente negativo nas mulheres e na igualdade de género, e as perdas de postos de trabalho concentraram-se muitas vezes em setores mal remunerados e em que predominam as mulheres. A pandemia de COVID-19 colocou em evidência a subvalorização persistente e estrutural de trabalhos predominantemente realizados por mulheres e demonstrou o elevado valor socioeconómico do trabalho das mulheres nos serviços de primeira linha, tais como os cuidados de saúde, os serviços de limpeza, o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos e outros adultos dependentes em instituições de acolhimento, que contrasta fortemente com a baixa visibilidade e o pouco reconhecimento deste trabalho”. In: UNIÃO EUROPEIA (2023a) *Directiva (EU) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 que altera a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho (reformulação)*. Jornal Oficial da União Europeia L 132/21, 19.5.2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>, consultado a 29 de maio de 2025.

⁵⁰ O CESE é um órgão consultivo da UNIÃO EUROPEIA composto por representantes de organização de trabalhadores, empregadores e outros órgãos de interesse.

como ao setor privado, bem como a todos os trabalhadores detentores de um contrato de trabalho ou uma relação laboral.

A definição do âmbito de aplicação é assim um ponto relevante, pois significa que o alcance das disposições abrange tanto os trabalhadores em contratos tidos como atípicos, como também aqueles realizados em plataformas digitais. A lei define o que se caracteriza um contrato de trabalho ou relação laboral, no entanto, essa caracterização também pode se dar por convenções coletivas, jurisprudência e/ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro.

Por esse motivo, o respectivo Comitê considerou que o instrumento legislativo mais adequado seria uma directiva que estabelecesse um quadro para melhorar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por meio da transparência salarial e do reforço dos mecanismos conexos de fiscalização do seu cumprimento.⁵¹

Uma outra preocupação emitida no parecer do CESE, seria a utilização de critérios para determinar o valor do trabalho. Recomendou então assegurar as competências e as características exigidas para o trabalho normalmente desempenhado por mulheres, pois se tais competências fossem ignoradas, a avaliação do valor do trabalho não seria neutra em relação ao género.

É interessante notar que, no caminho das discussões até a aprovação da Directiva 2023/970/UE no Parlamento Europeu, foram feitas várias declarações dos países membros da UE, sendo importante citar algumas. A Letônia, por exemplo, relatou a sua preocupação com a eficácia do mecanismo de fiscalização do cumprimento previsto e lamentou que o acordo de compromisso final sobre a Directiva possa implicar encargos administrativos excessivos e desproporcionados nos setores público e privado.⁵²

A declaração da República da Bulgária foi mais polémica pois, conforme documento registrado, foram apresentadas pelo Estado-Membro diversas objeções às disposições do texto da proposta inicial da Directiva, entre elas o alargamento do universo de empregadores que passarão a estar sujeitos a novas obrigações, sem se ter levado em conta a situação específica das pequenas e médias empresas.

⁵¹ UNIÃO EUROPEIA (2021) *Opinion of the European Economic and Social Committee on 'Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms'*. Jornal Oficial da União Europeia L 132/21, 19.5.2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021AE1493>, consultado a 29 de maio de 2025.

⁵² UNIÃO EUROPEIA (2023b) *Dossiê interinstitucional 2021/0050(COD), Documento ST 7845 2023 ADD 1: Nota Ponto "I/A"*, Bruxelas, Conselho da União Europeia, 18 de abril de 2023. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=consil:ST_7845_2023_ADD_1, consultado a 29 de maio de 2025.

Além disso, a Bulgária considerou relevante que as obrigações descritas na proposta inicial da Comissão Europeia quanto à elaboração de relatórios sobre as disparidades salariais e à realização de avaliações salariais conjuntas fossem exigíveis apenas a empresas de grande porte, que terão os recursos financeiros e humanos para as cumprir.

Defendeu também que a inclusão da discriminação interseccional no texto geraria insegurança jurídica, uma vez que a base legal para a adoção da Directiva (artigo 157.º, n.º 3, do TFUE), que abrange apenas a proteção em razão do "sexo" (igualdade entre homens e mulheres), mas não por outras razões. Mencionou que no ano de 2018, o Tribunal Constitucional da Bulgária proferiu uma decisão em que declarava que a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica ("Convenção de Istambul") promove conceitos jurídicos de "género" que são incompatíveis com os princípios fundamentais da Constituição da Bulgária, pois o conceito de "sexo" utilizado na Constituição deve ser considerado na aceção biológica.

A República da Bulgária declarou, por esta razão, que não poderia aceitar conceitos cujo propósito é distinguir "sexo" como categoria biológica (homens e mulheres) de "género" como construção social. O Considerando n.º 6⁵³ constante no texto da Directiva, nas suas palavras, é irrelevante para a República da Bulgária à luz da sua ordem constitucional. Por estes fundamentos, a República da Bulgária não apoiou o texto da Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento.⁵⁴

Desse modo, a Bulgária entendeu que tais divergências conceituais seriam incompatíveis com a sua Constituição, gerando um conflito difícil de resolver, a não ser judicialmente.

O Comitê Económico Social Europeu também recomendou ser possível o reforço da “cláusula de não regressão” (artigo 27.º)⁵⁵, acrescentando que nenhuma disposição deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos e princípios reconhecidos nos respetivos âmbitos

⁴⁵ Considerando n.º 6: “Em alguns Estados-Membros, é atualmente possível que as pessoas se registem legalmente como pertencendo a um terceiro género, muitas vezes neutro. A presente diretiva não afeta as regras nacionais pertinentes que dão execução a esse reconhecimento no que se refere a questões de emprego e remuneração” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁵⁴ UNIÃO EUROPEIA (2023b).

⁵⁵ Artigo 27: Nível de proteção:

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva.
2. A execução da presente diretiva não constitui, em caso algum, motivo para uma redução do nível de proteção nos domínios por ela abrangidos.

de aplicação, pelo direito da União, pelo direito internacional ou pelas convenções internacionais nas quais a União ou os Estados-Membros são signatários.

Assim, diante da relevância desta recomendação acerca da “cláusula de não regressão”, é oportuno fazer um apontamento sobre a relação entre as legislações nacionais e às directivas da Comunidade Europeia. Segundo ENES FERREIRA (2023)⁵⁶, as negociações e os consensos são métodos permanentes e eficazes no encontro de soluções dos países europeus desde o Tratado de Lisboa de 2007, que trouxe modificações no Parlamento Europeu e nas regras de composição e funcionamento.

As concessões e o respeito às diferenças de cada um dos países consolidam-se numa condição fundamental e estruturante. De facto, a União Europeia não dispõe de uma soberana “competência das competências”, porém na maioria das “competências partilhadas”, ressalvadas aquelas em que não pode se sobrepor à autonomia dos Estados-Membros, a União desfruta da “competência subsidiária”, preservando-se, assim, o pacto fundamental e constituinte do referido Tratado.

Este aspecto não está, por outro modo, a obstaculizar a superação das diferenças e desigualdades a nível nacional, já que, como bem resgata ENES, o artigo 2.º do TUE não deixa dúvida sobre os valores fundamentais que norteiam os Estados Membros, tais como “o respeito pela dignidade humana, pela liberdade, pela democracia, pela igualdade, pelo direito das minorias. Numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres” são exemplos deste cuidado⁵⁷.

Com isso, cada Estado-Membro já conta com “valores” de consenso tanto formal como material que os impulsionam na busca de mecanismos legais, em seus âmbitos, para que se obtenha a igualdade entre homens e mulheres, em especial no aspecto das remunerações.

Apesar dos votos contrários de três países (Bulgária, Suécia e Hungria), a Directiva foi aprovada por maioria qualificada (22 dos países dos 25 presentes), conforme painel de votação disposto no Anexo A.

O texto aprovado da Directiva 2023/970/UE possui 37 artigos dispostos em 04 capítulos. Alguns artigos serão a seguir analisados.

⁵⁶ ENES FERREIRA, MARIA DA GRAÇA JERÓNIMO (2023) “Identidade(s) e Soberania(s) dos Estados-Membros e da União Europeia Após o Tratado de Lisboa. Ensaio Breve Para uma (Re)Definição da Soberania, Seguindo Dieter Grimm”, in MONTEIRO, SUSANA SARDINHA *et al.* (Coord.), *A União Europeia em Tempos de Crise: Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023* (pp. 89-115), Coimbra, Edições Almedina.

⁵⁷ *Ibidem*, p.92-93.

Cabe citar de início o artigo 5.º, que dispõe que os candidatos a emprego têm direito a receber do empregador informação sobre a remuneração inicial/intervalo, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género para a vaga a que se candidata. Do lado do empregador, fica proibido questionar os candidatos sobre o histórico das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.⁵⁸

Importante mencionar o Considerando 35 da referida Directiva, pois as suas disposições coadunam com o teor do referido artigo 5.º⁵⁹. Ou seja, os empregadores devem expor aos trabalhadores os critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a sua progressão. Os critérios relacionados com a progressão da remuneração podem incluir o desempenho individual, o desenvolvimento de competências e a antiguidade, por exemplo.

Vale ressaltar que a informação sobre a remuneração que o empregado possui o direito de obter se refere a remuneração anual e/ou horária bruta, mas que a proteção do princípio da igualdade remuneratória abrange não só a remuneração bruta, mas também vencimentos ou a quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador pelo seu trabalho⁶⁰. A remuneração pode ser composta pela parte fixa

⁵⁸ Artigo 5.º (Transparência remuneratória antes da contratação): “1. Os candidatos a emprego têm direito a receber do potencial empregador informações sobre: a) A remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, para o posto de trabalho a que se candidata; e b) Se aplicável, as disposições pertinentes da convenção coletiva aplicada pelo empregador em relação ao posto de trabalho em questão. Essas informações devem ser fornecidas de forma a assegurar uma negociação informada e transparente sobre a remuneração, por exemplo por meio da publicação de um anúncio de oferta de emprego, antes da entrevista de emprego ou por outro meio. 2. O empregador não deve inquirir os candidatos sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores. 3. Os empregadores devem assegurar que os anúncios de oferta de emprego e as designações dos cargos sejam neutros em termos de género, e que os processos de recrutamento sejam conduzidos de forma não discriminatória, a fim de não comprometer o direito a remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual («direito à igualdade de remuneração»)” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁵⁹ Considerando 35: “Os empregadores deverão disponibilizar aos trabalhadores os critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão da remuneração. A progressão da remuneração refere-se ao processo de transição de um trabalhador para um nível de remuneração mais elevado. Os critérios relacionados com a progressão da remuneração podem incluir, nomeadamente, o desempenho individual, o desenvolvimento de competências e a antiguidade. Ao darem cumprimento a esta obrigação, os Estados-Membros deverão prestar especial atenção à necessidade de evitar encargos administrativos excessivos para as micro e pequenas empresas. Os Estados-Membros deverão também poder prever, como medida atenuante, modelos preparados para ajudar as micro e pequenas empresas a cumprir a referida obrigação. Os Estados-Membros deverão poder isentar os empregadores que sejam micro e pequenas empresas da obrigação relacionada com a progressão da remuneração, permitindo-lhes, por exemplo, disponibilizar os critérios de progressão da remuneração a pedido dos trabalhadores” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁶⁰ Ver Considerando 21: “O princípio da igualdade de remuneração deverá ser observado no que se refere aos salários, aos vencimentos ou a quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador pelo seu trabalho. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de remuneração deverá incluir não só o salário, mas também componentes complementares ou variáveis da remuneração. No âmbito dos componentes complementares ou variáveis, deverão ser tidos em conta todos os benefícios para além do vencimento ou salário ordinário, de base ou mínimo que o trabalhador receba direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Esses componentes complementares ou variáveis podem incluir, entre outros, prémios, pagamento de horas extraordinárias, facilidades de deslocação, subsídio de alojamento e de

e pela parte variável, que possui uma relevância especial, pois pode ser negociada entre as partes ou regulamentadas por acordo ou convenções laborais.

Sobre este tema, cabe citar o processo C-314/2023 do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), o qual tratou de um caso envolvendo o setor de aviação civil em que aparentemente havia discriminação em relação a cargos femininos, mas o caso não foi considerado discriminação indireta, em razão dos critérios comparativos entre função e remuneração.

No caso em apreço, o Sindicato de Tripulantes aéreos ingressou com uma ação judicial alegando a existência de discriminação salarial em razão de uma categoria profissional majoritariamente feminina receber um valor menor de ajuda de custas que os seus colegas pilotos de avião. A decisão jurisprudencial analisou alguns pontos importantes para decidir se houve ou não a incidência de discriminação salarial indireta em razão do género.

O acórdão trouxe definições importantes como por exemplo:

Discriminação indireta: sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

Remuneração: o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho (TJUE, 2024).

Com isso, a Secção julgadora do TJUE chegou à conclusão que:

1. O montante de ajuda de custo previsto na Convenção da tripulação (TCP) é bem menor que a prevista na Convenção de Pilotos;
2. Estudos mostraram que 94% dos membros da tripulação de cabina são do sexo feminino, e 93,71 % dos pilotos são do sexo masculino;
3. Que as ajudas de custo não podem ser consideradas salários (artigo 26.º, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis) e (artigo 157.º TFUE e do artigo 2.º, n.º 1, alínea e da

alimentação, compensação pela participação em ações de formação, indemnização em caso de despedimento, subsídio de doença, indemnizações exigidas por lei e pensões profissionais. O conceito de remuneração deverá incluir ainda todos os elementos de retribuição devidos por força da legislação, de convenções coletivas e/ou de práticas em vigor em cada Estado-Membro” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

Directiva 2006/54/CE), mas se a ajuda de custo compensar as despesas efetuadas pelos trabalhadores em razão de deslocamento profissional constituem elemento da remuneração.

Desse modo, foi disposto que a diferença relativa ao montante dessas ajudas de custo consoante seja concedida a um grupo de trabalhadores composto majoritariamente por homens ou a um grupo de trabalhadores composto majoritariamente por mulheres não é proibida, quando estes dois grupos de trabalhadores não exercem um mesmo trabalho ou um trabalho ao qual é atribuído um valor igual. Chega-se à conclusão que para haver direito à igualdade de remuneração, deve a comparação se basear em trabalhos de igual valor, o que não foi o caso do processo supracitado, sendo os dois trabalhos completamente diferentes (pilotos e hospedeiros de bordo).

Ainda na análise dos artigos da Directiva 2023/970/UE, destaca-se o artigo 7.º que discrimina que todos os trabalhadores possuem o direito de receber por escrito informações sobre remuneração individual e sobre as médias de remuneração, desagregadas por sexo, para as categorias que executem trabalho igual ou de igual valor ao seu.

Com a divulgação de dados e relatórios de transparência salarial surge uma questão relevante que é sobre a proteção de dados, já que é um assunto regulamentado na União Europeia.

Sobre a proteção de dados, o artigo 12º da Directiva 2023/970/UE dispõe que as informações fornecidas devem respeitar o tratamento de dados pessoais em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679.

Em relação à prova de trabalho igual ou de igual valor, o artigo 19º da Directiva 2023/970/UE dispõe que a avaliação dos trabalhadores não deve ser limitada a situações em que eles trabalhem para o mesmo empregador. Para se averiguar se os trabalhadores estão em uma situação comparável, não deve limitar a apuração a trabalhadores que estejam empregados ao mesmo tempo.

E ainda, se não for possível estabelecer elementos de comparação real, pode usar outros meios de prova da existência da alegada discriminação salarial, por exemplo, estatísticas ou uma comparação com o tratamento que seria dado a um trabalhador em situação comparável.

Sobre o não cumprimento das regras impostas pela Directiva 2023/970/UE,⁶¹ cita-se o

⁶¹ Considerando 56: Estados-Membros deverão prever sanções específicas por violações reiteradas de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, a fim de refletir a gravidade do ato e desencorajar essas violações. Tais sanções podem incluir diferentes tipos de desincentivos financeiros, como a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária da concessão de incentivos financeiros ou de concursos públicos.

artigo 17.⁶² que impõe que em caso de descumprimento do princípio da igualdade de remuneração, o Estado-Membro deve assegurar que seus Tribunais ou Autoridades possam emitir uma ordem de cessação da infração e uma ordem de tomadas de medidas para que sejam respeitadas as obrigações inerentes a esse princípio.

O artigo 23.⁶³ dispõe que os Estados Membros devem impor sanções específicas, inclusive coimas, ao descumprimento do disposto nesta Directiva por meio de suas legislações nacionais. Todavia, não menciona nenhum percentual para a aplicação das coimas, deixando a critério de cada Estado-Membro. As sanções podem constituir em revogação de benefícios públicos ou exclusão temporária de incentivos financeiros ou concursos públicos.

Por fim, deve-se abordar sobre a transposição das normas da Directiva. O artigo 34.º fixa o prazo para que haja a transposição da directiva para o direito nacional. Os Estados Membros devem comunicar à Comissão Europeia após completar a transposição. Esse prazo foi fixado em até 07 de junho de 2026.⁶⁴

⁶² Artigo 17.º Outras vias de recurso

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, em caso de violação de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, as autoridades competentes ou os tribunais nacionais possam, em conformidade com o direito nacional, a pedido do demandante e a expensas da parte demandada, emitir:

a) Uma ordem de cessação da infração;

b) Uma ordem de tomada de medidas para assegurar que sejam respeitados os direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.

2. Caso a parte demandada não cumpra uma ordem emitida nos termos do n.º 1, os Estados-Membros devem assegurar que as respetivas autoridades competentes ou tribunais nacionais possam, se for caso disso, aplicar uma sanção pecuniária compulsória recorrente, com vista a assegurar o seu cumprimento.

⁶³ Artigo 23: Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer as regras relativas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas aplicáveis em caso de violação dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para garantir que essas regras são aplicadas e notificar a Comissão, sem demora, dessas regras e dessas medidas e também de qualquer alteração ulterior.

2. Os Estados-Membros devem assegurar que as sanções a que se refere o n.º 1 produzam um efeito dissuasivo efetivo relativamente à violação dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. Essas sanções devem incluir coimas, cuja fixação deve basear-se no direito nacional.

3. As sanções a que se refere o n.º 1 devem ter em conta quaisquer circunstâncias agravantes ou atenuantes pertinentes que se apliquem às circunstâncias da infração, que podem incluir a discriminação interseccional.

4. Os Estados-Membros devem assegurar que sejam aplicáveis sanções específicas em caso de violações reiteradas dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.

5. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar que as sanções previstas segundo o disposto no presente artigo sejam efetivamente aplicadas na prática.

⁶⁴ Artigo 34. Transposição

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 7 de junho de 2026. Do facto informam imediatamente a Comissão. Ao informar a Comissão, os Estados-Membros devem igualmente disponibilizar-lhe um resumo dos resultados de uma avaliação do impacto das disposições de transposição nos trabalhadores e nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, e indicar onde essa avaliação se encontra publicada.

2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1 fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

Analizados os principais temas abordados na Directiva 2023/970/UE, e eventuais consequências em caso de não cumprimento, no próximo item cuida-se de implicar os principais desafios na sua implementação.

2.2 Principais desafios na implementação da Directiva 2023/970/UE para a eliminação do *Gender Gap* na Europa

Os desafios persistem para a eliminação do *Gender Pay Gap*, pois as estatísticas atuais sobre a disparidade salarial demonstram uma baixa adesão pelos empregadores no cumprimento integral de todas as disposições impostas pela Directiva 2023/970/UE.

Em Portugal, foi realizada uma pesquisa, na qual se auferiu que apenas 56% das empresas trabalham com o tema da transparência salarial de género. Considerando que os Estados Membros possuem o prazo até o ano de 2026 para aplicar todas as medidas impostas pela Directiva, é alarmante saber que mais de 40% das empresas em Portugal, desconhecem o teor sobre as obrigações a serem cumpridas em relação à transparência salarial, conforme uma pesquisa inédita realizada pela Mercer (Instituto de pesquisas remuneratórias).⁶⁵

O assunto possui tamanha importância que, em uma Conferência, a Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, proferiu a seguinte frase: “O trabalho igual merece uma remuneração igual e, para uma remuneração igual, é necessário transparência. As mulheres devem saber se os seus empregadores as tratam de forma equitativa e, quando tal não acontece, devem ter poder para lutar por aquilo que merecem”.⁶⁶

Com o requisito da transparência salarial sendo cumprido, as estruturas remuneratórias não devem se basear no sexo dos trabalhadores e sim em factores neutros, não discriminatórios, tais como competências, esforço, responsabilidades, produtividade, entre outras.⁶⁷

⁶⁵ MATEUS, CÁTIA (2024) “Transparência salarial: Lei já existe e países têm até 2026 para a aplicar, mas em Portugal 40% das empresas não sabem do que se trata”, *Expresso*, 26 de junho de 2024, disponível em: <https://expresso.pt/economia/trabalho/2024-06-26-transparencia-salarial-lei-ja-existe-e-paises-tem-ate-2026-para-a-aplicar-mas-em-portugal-40-das-empresas-nao-sabem-do-que-se-trata-54ba84d1>

⁶⁶ Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros do Parlamento Europeu, 4 de março de 2021 apud AFONSO, SOFIA ALEXANDRA ANTUNES (2022) *Desigualdade de Género e o Pay Gap: Estudo Comparativo Entre Dinamarca, Estónia, Espanha, Luxemburgo e Portugal* [Dissertação de Mestrado da Lisbon School of Economics & Management da Universidade de Lisboa]. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/27304/1/DM-SAAA-2022.pdf>, p. 11.

⁶⁷ “Así, estas estructuras retributivas no se basarán ni directa ni indirectamente en el sexo de los trabajadores (discriminación directa o indirecta por razón de sexo y/o género) y –se insiste– en la aplicación objetiva y neutra de determinados aspectos tales como las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones de trabajo y, si procede cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o el empleo específico, además, de no subestimar las aptitudes interpersonales pertinentes”. In: ROQUETA BUJ, REMEDIOS (2023) “La Directiva (UE) 2023/970 por

Todavia, nem sempre essas disposições são respeitadas e o processo de recrutamento e seleção pode não ser justo ou transparente o suficiente, prejudicando os trabalhadores. HEISLER, conforme menciona MONTEZINHO⁶⁸, argumenta que a disparidade salarial ocorre, em parte, devido ao sigilo salarial ou pela ausência de adoção de política de transparência salarial nas empresas. Estima-se que se os empregadores fossem mais transparentes em relação aos rendimentos dos seus trabalhadores, a sua comparação iria ser mais facilitada e haveria um aumento de pressão social para atingir a igualdade salarial.

Tal facto é corroborado, pois, segundo um estudo realizado pelo setor do ensino superior do Reino Unido concluiu-se que a transparência salarial fez com que a disparidade salarial entre homens e mulheres diminuísse 4,37% como resultado da intervenção. Ademais, foi notado um aumento de 0,62 pontos percentuais nos rendimentos das mulheres, enquanto os rendimentos dos homens permaneceram inalterados.⁶⁹

Assim, essa complexidade é enfrentada pelos trabalhadores pois além da dificuldade de saber a remuneração antes da contratação, já no posto laboral, é difícil saber se ganha o mesmo que os outros empregados em funções idênticas. E quando ocorre a descoberta que sua remuneração é inferior, o acesso aos elementos de prova é outro obstáculo para se transpor.

Na visão de ROMERO (2024)⁷⁰, pairam dúvidas sobre quando se faria uma comparação atendendo o posto de trabalho em geral e quando deveria se examinar especificamente o emprego em pauta, adicionando uma dificuldade ao que aqui se salienta.

Por isso, o artigo 14.º da referida Directiva possui uma relevância central, porque ele propõe a facilitação do acesso ao processo judicial, na defesa de direitos lesados, ainda que a relação laboral tenha terminado e, também, dá destaque à priorização da conciliação, como recurso adicional.⁷¹

Além da política repressiva que consiste na reparação dos direitos lesados, deve se investir

la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España” in *Labos*, v. 4, n. 3, pp. 70-92. Disponível em: <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253>, p. 79-80.

⁶⁸ Apud MONTEZINHO, Op. Cit., p. 7.

⁶⁹ SANTOS, Op. Cit., p. 16 e p. 55.

⁷⁰ ROMERO, op.cit, p. 69. “Otra vez esto suscita dudas prácticas sobre cuándo haríamos una comparación atendiendo al puesto de trabajo y cuándo se debería examinar el empleo específico añadiéndose una capa extra de complejidad a lo que venimos señalando con anterioridad”.

⁷¹ Artigo 14.º (Defesa de direitos): “Os Estados-Membros devem assegurar que, após o eventual recurso à conciliação, os trabalhadores que se considerem lesados pela violação do princípio da igualdade de remuneração possam intentar um processo judicial para fazer valer direitos e obrigações relacionados com o referido princípio. Tais processos devem ser facilmente acessíveis aos trabalhadores e a quem intervier em seu nome, mesmo após o termo da relação laboral em que a discriminação tenha alegadamente ocorrido” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

na política preventiva, de forma a evitar que ocorram os danos. Conforme TORRECILLA (2024), para compensar a penalização sofrida pelas mulheres no ambiente laboral pelo facto de serem responsáveis pelo cuidado de outros familiares, devem ser propostas novas políticas públicas que auxiliem a promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a laboral, sendo fundamental propor novas modalidades de licença parental e afastamentos para cuidado de outros familiares.⁷²

Porém, no cotidiano das empresas, existe resistência ainda de várias empresas em divulgar salários nas ofertas de emprego. O motivo seria que a divulgação geraria constrangimentos de gestão e dificuldade no recrutamento. Com base em um estudo recente da *Coverflex* (Instituto de Apoio), concluiu que 90,6% dos profissionais em Portugal gostariam de ver o valor salarial nas ofertas de emprego.⁷³

Apesar de todas as suas peculiaridades e limitações, a Directiva 2023/970/UE, para RODRÍGUEZ (2023), é considerada completa, pois abordou conteúdos de direito processual, substantivo, trazendo obrigações aos empregadores e ao próprio Estado, bem como a publicidade da matéria em questão.

Torna-se relevante, por fim, a necessidade de os Estados-Membros adaptarem rapidamente suas legislações nacionais (através da transposição) e implementar sistemas de fiscalização, garantindo que as diretrizes sejam aplicadas de forma eficaz e que as penalidades por não conformidade sejam dissuasivas a ponto de mudar-se o quadro desfavorável até então verificado.

⁷² “Para corregir la penalización sufrida en su gran mayoría por mujeres en el mercado de trabajo como consecuencia de haberse dedicado durante un tiempo, o hacerlo de forma permanente, al cuidado de otras personas (menores o de edad avanzada), se propone la puesta en marcha de nuevas políticas que fomenten el equilibrio entre la vida privada y la profesional, siendo una de ellas (en aquel momento) la propuesta de directiva para establecer una nueva regulación de los permisos por razón de maternidad, paternidad y cuidado de hijos menores o de personas necesitadas de cuidado”. In: RODRÍGUEZ, FRANCISCA FUENTES (2023) “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, in *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 168, 2023, pp. 223-249. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167638>, p. 15.

⁷³ MATEUS, CÁTIA (2023) “91% dos trabalhadores querem ver salário nas ofertas de emprego”, *Expresso*, 04 de novembro de 2023, disponível em: <https://expresso.pt/economia/2023-11-04-91-dos-trabalhadores-querem-ver-salario-nas-ofertas-de-emprego-cf624979>

3. COMPARATIVO ENTRE A DIRECTIVA 2023/970/UE E A LEI BRASILEIRA N. 14.611/2023 DE IGUALDADE SALARIAL

3.1 Lei n. 14.611 de 2023: Principais aspectos

A igualdade salarial entre homens e mulheres foi um importante compromisso assumido pelo Brasil desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, em 1948, sendo que o país ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em 1979.⁷⁴

A obrigação de manter salários iguais para homens e mulheres no Brasil, contudo, faz parte da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), desde a versão original de 1943, que no seu artigo 461⁷⁵ já dispunha que a igualdade salarial deveria ocorrer em situações de trabalho de igual valor, entre outros requisitos. Além disso, a própria Constituição Brasileira de 1988⁷⁶ assegura a isonomia salarial para os trabalhadores, tendo como base o artigo 461 da CLT.⁷⁷

⁷⁴ LIMA, FRANCISCO GÉRON MARQUES DE e HÉLIO BARBOSA HISSA FILHO (2023) “A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023”, in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, pp. 87-100, out./dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230155>, p. 89.

⁷⁵ BRASIL (2023b) *Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. “Art. 461: 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. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. § 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. § 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais”.

⁷⁶ BRASIL (2022a) *Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional n.º 116/2022*. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022. 435 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/596093>. “Art. 7.º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

⁷⁷ MONTAGNER, PAULA e LUCIANA NAKAMURA (2024), “As Diferenças de Salários Entre Mulheres e Homens no Brasil: O que a Transparência Salarial Pode nos Ensinar?” in *Revista Ciências do Trabalho*, n. 25, maio de 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/431/326>, p. 3.

Por meio da leitura do Capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição Federal observa-se que o princípio da igualdade foi adotado integralmente sobre duplo aspecto: formal e material. Assim esse princípio é “informador de toda a ordem jurídica e deve ser considerado um princípio de justiça social.”⁷⁸

Ademais, em 1999, por meio da Lei 9.799 de 26 de maio daquele ano, a CLT recebeu o artigo 373-A, com novos dispositivos que vedam:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (BRASIL, 1999).

Todavia, essas disposições não foram suficientes o bastante para coibir as práticas discriminatórias e o hiato salarial entre os gêneros no Brasil, sendo necessária a publicação da Lei 14.611 de 2023, visando a regulamentação da indispensável transparência salarial, cuja ausência ou insuficiência, assim como na Europa, constituem a causa que apresenta o maior empecilho na igualdade salarial entre os gêneros.

Para ilustrar o cenário que justificou a nova legislação, o Relatório Global de Diferença de Gênero feito pelo Fórum Económico Mundial em 2022, apontou que o Brasil ocupa a 94ª posição, num *ranking* global de 146 países. Em relação a igualdade salarial por trabalho de igual valor, o Brasil fica no 117.º lugar piorando mais a colocação.⁷⁹

A Lei brasileira foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023

⁷⁸ CANOTILHO (1998), p. 420-423 apud MORAES, VÂNILA CARDOSO ANDRÉ DE (2016), *A Igualdade – Formal e Material – nas Demandas Repetitivas Sobre Direitos Sociais*. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários. 292 p. (Série Monografias do CEJ, v. 24). Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/monografias-do-cej2/volume-24-2013-2016>, p. 40.

⁷⁹ LIMA e HISSA FILHO, Op. Cit., p. 91.

que dispõe sobre a obrigatoriedade de as informações conterem o Código Brasileiro de Ocupação (CBO) e todas as rubricas discriminadas que compõem a remuneração fixa e variável das funções (artigo 2º, I e II). Além disso, determina a “anonimização” das informações que constarão do Relatório de Transparência, a fim de atender à Lei Geral de Proteção de Dados brasileira (artigo 2º § 2º).⁸⁰

Por último, o Decreto também estabelece que os Relatórios de Transparência devem ser encaminhados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e publicados em formato digital nos moldes estabelecidos, nos meses de março e setembro de cada ano, pelas empresas com 100 ou mais empregados (artigos 1º parágrafo único e 2º § 4º), uma vez que foi determinado pela Lei que a transparência deverá ocorrer nas empresas privadas que contem com mais de 100 empregados.⁸¹

É relevante observar que, antes da publicação da Lei 14.611, foi necessário fazer o mapeamento sobre quais critérios remuneratórios eram exercidos pelos empregadores, pois embora os critérios comuns sejam conhecidos, não há muito estudos de casos práticos sobre o tema. Os critérios usuais são indicadores de desempenho e produtividade, metas, tempo de permanência na empresa, plano de cargos e salários, proatividade e trabalho em equipe, entre outros.

Em uma pesquisa realizada em 2023, questionando os trabalhadores, foi apontado que muito dos critérios eram desconhecidos pelos próprios empregados. O tempo de experiência na empresa, por exemplo, é citado por 76,2% dos entrevistados, ao passo que 78,4% citaram a capacidade de trabalhar em equipe. O fator mais citado foi a proatividade, 81,6% dos que foram questionados. O critério de cumprimento de metas de produção foi citado por 60,9% dos trabalhadores e presença de plano de cargos e salários foi lembrado por 51,6% dos empregados.⁸² Percebe-se que ainda hoje os trabalhadores não possuem acesso total e de modo coerente às informações salariais e nem aos critérios remuneratórios.

Segundo dados de pesquisa divulgada em abril de 2025, referente ao terceiro Relatório de Transparência Salarial pelo Governo Federal do Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego,

⁸⁰ BRASIL (2023a) *Decreto nº 11.795, de 21 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 nov. 2023. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm>.

⁸¹ MONTAGNER e NAKAMURA, Op. Cit., p. 5.

⁸² Ibidem, p. 5-6.

atualmente as mulheres recebem cerca de 20,9% a menos do que os homens.⁸³

O que o Relatório destaca na realidade atual brasileira, mesmo após quase dois anos de vigência da Lei 14.611/2023, é que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou, mas a desigualdade salarial ainda persiste. E o que é mais grave, que as mulheres trabalhadoras negras recebem, em média, 47,5% dos rendimentos dos homens negros, revelando uma discriminação não só de género mas também de origem racial, já que esta diferença entre mulheres e homens em dados gerais é de 20,9%.

Tratam-se de dados extremamente importantes para que se possa aferir o *gender gap* no Brasil, neste momento, e poder monitorar de tempos em tempos se a legislação e as políticas públicas, bem como os mecanismos de transparência salarial e fiscalização estão surtindo efeitos efectivos.

Já no setor público federal, de outro lado, dados de pesquisa realizada em 2023 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) revelam que 38% dos cargos de alta liderança no Poder Executivo Federal são ocupados por mulheres, e que estas ocupam 42% dos postos de chefias, em descompasso com a distribuição entre sexos do número de servidores públicos, atualmente em 45%, o que já denota, pelo menos na esfera federal, um caminho de superação do *glass ceiling* no setor público brasileiro.⁸⁴

Diante destes aspectos, será analisada a lei de igualdade salarial brasileira em relação à Directiva Europeia 2023/970/UE no próximo tópico. Serão apontadas semelhanças e também diferenças comparando-se os dois dispositivos legais.

3.2 Semelhanças e diferenças na Lei 14.611 de 2023 e na Directiva 2023/970/UE

Ocorre que, principalmente no aspecto social e cultural, as diferenças de tratamento no campo económico entre os sexos demandam intervenção regulatória estatal, pois o mercado não estaria, até então, maduro o suficiente para se auto regular em termos de igualdade sistémica.

⁸³ BRASIL (2025) 3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. Ministério do Trabalho e Emprego, 07 de abril de 2025, disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>.

⁸⁴ RODRIGUES, LUANA CORREA SILVA *et al.* (2024) *A Presença das Mulheres na Administração Pública Federal*. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/artigos/a-presenca-das-mulheres-na-administracao-publica-federal-1>; DINIZ, ANA *et al.* (2024) *Desigualdade de Género em Cargos de Liderança no Executivo Federal (Nota Técnica 2024)*, Movimento Pessoas à Frente. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/04/desigualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-executivo-federal.pdf>.

Dessa forma, legislações foram sendo introduzidas em vários países, e, no caso da União Europeia, tal necessidade vem sendo suprida pela edição de Directivas com intenção de intervenção no sistema económico para suprir tais lacunas. O mesmo ocorreu no Brasil com a publicação, em 2023, da Lei 14.611.

Passa-se, então, à análise das principais semelhanças e diferenças entre as duas legislações protetivas, nos quesitos que se consideram relevantes para uma compreensão comparativa entre as soluções legislativas e práticas que adotaram o Brasil e a União Europeia.

3.2.1 Semelhanças entre as duas legislações

Ao comparar os dois dispositivos legais, encontram-se algumas semelhanças. A começar pelo âmbito de aplicação. A Directiva 2023/970/UE se aplica aos empregadores do setor público e privado, e a Lei n.º 14.611/2023 obriga a existência de igualdade de salário para homens e mulheres que realizem trabalho de igual valor, não distinguindo servidores públicos de trabalhadores do setor privado.⁸⁵

Observe-se que a igualdade de salário, segundo a interpretação literal do *caput* do art. 461 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), só é garantida para os empregados do “mesmo estabelecimento empresarial”. A Lei 14.611/2023 por ser legislação específica prevalece sobre o dispositivo da CLT.

No Brasil, também as empresas estatais, com capital público, e que adotem o regime trabalhista privado, ou seja as empresas caracterizadas como pessoas jurídicas de direito privado, mesmo sendo “Estatais”, subordinam-se aos dispositivos da CLT, além de seguirem estatutos próprios aplicáveis aos servidores públicos.⁸⁶

A menção de igualdade salarial, está disposta no artigo 41, § 4.º, da Lei 8.112/1990 (Estatuto dos servidores públicos civis da União), estando assim disposto: “é assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local do trabalho” (BRASIL, 2022b). Dessa forma, a Lei garante a proteção deste princípio a servidores públicos municipais, estaduais e nacionais, deixando definido como

⁸⁵ LIMA e HISSA FILHO, Op. Cit., p. 93.

⁸⁶ Ver, a propósito, a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm.

ressalva, os critérios da natureza ou a localidade do trabalho e as vantagens individuais auferidas pelo servidor.

Todavia, avançando no princípio protetivo para o setor privado, o qual é regulado em específico pela nova Lei de Igualdade Salarial, o seu artigo 2.º não exige que o trabalho tenha que ser exercido no mesmo estabelecimento, sendo o único critério, para a isonomia salarial, a condição de a trabalhadora exercer trabalho igual (mesma função ou cargo) ou de idêntico valor ao colega homem. Constatase, assim, que essa regulamentação traz semelhança com a Directiva 2023/970/UE, artigo 4.º (trabalho igual ou de igual valor), consagrando-se em um princípio geral.⁸⁷

Um dos mecanismos citados no artigo 4.º da referida Lei brasileira é o relatório de transparência salarial que deve ser publicado pelas empresas. O Decreto n.º 11.795, já comentado anteriormente, dispõe sobre a composição obrigatória dos relatórios e tal configuração facilita a confrontação e o entendimento da situação em caso de eventuais infrações legais.

Esta disciplina da “transparência remuneratória” está também prevista na Directiva 2023/970/UE, no artigo 5.º e seguintes, onde estabelece regras bastante abrangentes para que os empregadores e empregados, ou candidatos a empregos, possam se basear.

Em retorno à análise da Lei 14.611/2023, seu artigo 5.º dispõe sobre a obrigatoriedade de publicação de relatórios semestrais de transparência salarial e seus critérios pelas empresas (com 100 ou mais empregados). Estes relatórios devem seguir as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira (Lei 13.709/2018), permitindo a comparação objectiva entre cargos e salários.⁸⁸

Por sua vez, a Directiva também dispõe no artigo 7.º (direito à informação), que os trabalhadores possuem direito a solicitar e receber as informações em nível individual ou médio, desagregados por sexo, para trabalhos iguais ou de igual valor e no artigo 9.º (comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes), este direccionado aos Estados-Membros, disciplina o nível de detalhamento das exigências sobre os relatórios de transparência. Sobre a Proteção de Dados, o artigo 12.º exige que quaisquer informações publicadas ou divulgadas devem observar o que dispõe o Regulamento 2016/679/UE, bem como recomenda que os Estados-Membros possam decidir deliberar quais entidades e organismos de fiscalização ou representativos podem ter acesso a dados pessoais.

Pensando em assegurar efectividade aos objetivos da nova regulamentação, em relação à

⁸⁷ LIMA e HISSA FILHO, Op. Cit., p. 94.

⁸⁸ Ibidem, p. 96.

fiscalização e consequências efetivas da aplicação da Lei, tanto o Brasil como a União Europeia legislaram sobre a necessidade de realização de ações por parte do Estado e seus organismos de fiscalização e justiça.

No Brasil, a Lei 14.611/2023, em seu artigo 3.º, promove modificações no artigo 461 da CLT, sendo que o texto do § 6.º assim dispõe: “na hipótese de discriminação, por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças devidas ao empregado e o direito à indenização, mediante ação, por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.” Ocorre também a imposição de multa em caso de descumprimentos das obrigações, conforme se vislumbra no § 7.º do citado artigo 461: “sem prejuízo do contido no § 6.º, no caso de infração, multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.” Além dessa penalidade, a Lei de Igualdade salarial também prevê o montante da multa, conforme o § 3º do artigo 5º, que dispõe que a multa administrativa poderá ter a quantia de até 3% (tres por cento) da folha de salários do empregador, restando limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções.⁸⁹

Na Directiva Europeia, o artigo 15.º (procedimentos em nome ou em apoio de trabalhadores) contempla que os Estados-Membros devem assegurar que as associações, organizações ou organismos de promoção da igualdade, representantes dos trabalhadores ou outras entidades legais, que tenham interesse legítimo em garantir a igualdade entre homens e mulheres, possam participar em procedimentos administrativos ou, inclusive, judiciais respeitadas as condições de legitimidade e objectivo das medidas.

Além disso, o artigo 17.º (outras vias de recurso) recomenda que os Estados-Membros devem assegurar, nas disposições legais específicas de cada país, em caso de violação de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, que as autoridades competentes ou os tribunais possam emitir: ordens de cessação da infração; ordens de tomada de medidas para assegurar que sejam respeitados os direitos ou obrigações. E, em caso de não atendidas referidas ordens, as autoridades ou tribunais deverão, se for o caso, aplicar sanção pecuniária compulsória recorrente, com vista a assegurar o seu cumprimento.

Também no âmbito da Directiva Europeia, o artigo 16.⁹⁰ estabelece que os Estados-

⁸⁹ BRASIL (2023c) apud LIMA e HISSA FILHO, Op. Cit., p. 97.

⁹⁰ Artigo 16.º (Direito a indemnização): “1. Os Estados-Membros devem assegurar que qualquer trabalhador que se considere lesado na sequência da violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração possa pedir e obter indemnização pelos danos sofridos ou a sua reparação integral, segundo as modalidades fixadas pelo Estado-Membro em causa. 2. A indemnização ou reparação a que se refere o n.º 1 deve

Membros devem assegurar aos trabalhadores lesados por violação aos seus direitos de igualdade de remuneração possam pedir indemnização pelos danos sofridos ou a sua reparação integral, segundo legislação de cada país membro. Cabe notar, o já mencionado artigo 23º da Directiva, ao tratar das sanções, recomenda no item 2 que as sanções devem produzir efeito dissuasivo efetivo, ou seja, contemplando, no item 3, circunstâncias atenuantes e, também, circunstâncias agravantes.

Isto posto, sem adentrar naquilo que a Directiva reservou à autonomia de cada Estado-Membro, pode-se concluir, comparativamente à Lei brasileira e à Directiva Comunitária, que o campo normativo e as soluções adotadas para o *enforcement* dos dispositivos são bastante semelhantes e com vigor suficiente para melhorar o quadro de desigualdade até então encontrado nas suas jurisdições, principalmente em termos de transparência, acesso às informações e punições aos infratores.

3.2.2 Diferenças entre as legislações

De início, cabe considerar que o artigo 3.º da Directiva 2023/970/UE teve o cuidado de trazer os conceitos-chaves da regulamentação, definindo cada expressão, de forma a facilitar o entendimento quando de sua aplicação prática e efectiva pelos legisladores, administradores públicos, organismos de fiscalização e operadores do direito, e até as próprias empresas e os seus trabalhadores.⁹¹

constituir uma indemnização ou reparação real e efetiva, segundo as modalidades fixadas pelo Estado-Membro em causa, pelas perdas e danos sofridos, de forma dissuasiva e proporcional. 3. A indemnização ou reparação deve permitir colocar o trabalhador lesado na situação em que estaria se não tivesse ido objeto de discriminação em razão do sexo ou se não tivesse ocorrido a violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração. Os Estados-Membros devem assegurar que a indemnização ou reparação inclua a recuperação integral de retroativos e prémios ou pagamentos em espécie conexos, a indemnização por perda de chance, danos não patrimoniais, quaisquer danos causados por outros fatores relevantes que podem incluir a discriminação interseccional, bem como juros de mora. 4. A indemnização ou reparação não pode ser limitada pela fixação prévia de um valor máximo” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁹¹ Artigo 3.º – Definições: “1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por: a) «Remuneração», o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie (componentes complementares ou variáveis), por um empregador a um trabalhador pelo seu trabalho; b) «Nível de remuneração», a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta; c) «Disparidade remuneratória em função do género», a diferença nos níveis de remuneração médios entre trabalhadores femininos e trabalhadores masculinos, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores masculinos; d) «Nível de remuneração mediano», o nível de remuneração em relação ao qual metade dos trabalhadores de um empregador ganha mais e metade ganha menos; e) «Disparidade remuneratória mediana em função do género», a diferença entre o nível de remuneração mediano dos trabalhadores femininos e o nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos empregados por um empregador, expressa em percentagem do nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos; f) «Quartil do intervalo da remuneração», cada um de quatro grupos iguais de trabalhadores em que estes últimos são divididos segundo os níveis de remuneração, do nível mais baixo para o nível mais elevado; g) «Trabalho de valor igual», o trabalho

Seguindo-se com a análise, relativamente ao direito à indemnizações por violações ao princípio da igualdade remuneratória, que existem poucas diferenças entre o sistema de acesso à justiça previsto na Directiva 2023/970/UE, artigo 14º e seguintes do Capítulo III, e o da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileira.

Enquanto no Brasil o direito de ação contra o empregador já está assegurado desde a edição da CLT, em 1943, conforme os artigos 8.º e 643⁹², na Directiva existe o incentivo à tentativa de prévia conciliação e, ainda, orientação para que os Estados-Membros promovam a facilidade de acesso à justiça para as empregadas que se sentirem lesadas diante do princípio da igualdade de remuneração para fazer valer os seus direitos.

Segundo as normas processuais civis brasileiras, a conciliação é desejada, e deve ser buscada pelo juiz logo no início dos processos judiciais, antes mesmo de prosseguir com a análise do mérito e de eventuais decisões intermediárias ou definitivas⁹³. Já no ano de 2000, avançando para as tentativas de conciliação antes mesmo do recurso aos meios judiciais, o artigo 625-A foi introduzido na CLT, criando a Comissão de Conciliação Prévia (CCP).⁹⁴

Observa-se, deste modo, semelhança quanto ao esforço conciliatório tanto no Brasil como na Europa. Entretanto, a Directiva incentiva a autocomposição pela própria empregada que sentir que seu direito foi lesado, ao passo que no direito brasileiro a conciliação prévia é contemplada na CLT envolvendo, obrigatoriamente, a representação sindical ou da categoria do trabalhador, o que revela preocupação do legislador em relação ao risco de retaliações.

Deve-se ter em mente que esta questão da legitimação para que organismos, associações ou entidades possam apoiar os trabalhadores está contemplada, como já analisado anteriormente, no artigo 15º da Directiva, inclusive em procedimentos administrativos. Vale salientar, deste modo, que a Directiva vai mais longe ao já deixar recomendada aos Estados-Membros a legitimidade para que as associações, organizações, organismos de promoção da igualdade ou

que é considerado de valor igual de acordo com os critérios não discriminatórios, objetivos e neutros em termos de género a que se refere o artigo 4.º, n.º 4” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁹² Artigo 8.º: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela fiscalização, por analogia, por equidade e outros interesses públicos e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhuma classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. Artigo 643: “Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho” (BRASIL, 2023b).

⁹³ Artigo 846: “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação” (Ibidem).

⁹⁴ Artigo 625-A: “As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter carácter intersindical” (Ibidem).

outras entidades legais possam litigar administrativa ou judicialmente em benefício dessa igualdade de remuneração.

Um outro aspecto relevante de nota, no campo das diferenças, é o disposto no artigo 25.º da Directiva (risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável)⁹⁵. Segundo a norma, os trabalhadores não podem ser tratados pelo facto de terem procurado exercer os seus direitos em matéria de igualdade de remuneração, ou, ainda, por terem auxiliado outra pessoa a defender os seus direitos.

Recomenda a Directiva, assim, que os Estados-Membros devem legislar sobre tal proteção, inclusive quanto às entidades ou organizações representativas dos trabalhadores, abrangendo vedação ao despedimento ou outras formas de tratamentos desfavoráveis. Reconhece aqui o legislador europeu, neste aspecto, as limitações e riscos possíveis pela autocomposição buscada pelas empregadas diretamente, sem assistência dos organismos de salvaguarda dos seus direitos.

A Lei 14.611/2023 não aborda tal aspecto, assim como nem a própria CLT no contexto do princípio da igualdade salarial, muito embora o carácter protetivo dos vulneráveis nas relações de emprego e o da legitimação de entidades de classe para a defesa dos trabalhadores esteja respaldado pelos próprios princípios fundamentais da Constituição Federal brasileira.⁹⁶

Outra preocupação da Directiva reside na normatização quanto ao prazo prescricional para o exercício do direito por parte dos trabalhadores que se sentirem lesados. O artigo 21º estabelece o prazo, no mínimo, de três anos, e deve ser contado do momento em que o empregado tenha tido conhecimento ou que se possa supor razoavelmente que teve conhecimento da violação de seus direitos ou da prática de uma infração. Assim, recomenda que os Estados-Membros legislem sobre condições para interrupção ou suspensão, e sobre a duração e meios para apuração, sempre em benefício dos empregados.

⁹⁵ Artigo 25.º (Risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável): “1. Os trabalhadores e os seus representantes não podem ser tratados de forma menos favorável pelo facto de terem procurado exercer os respetivos direitos em matéria de igualdade de remuneração ou por terem ajudado outra pessoa a defender os seus direitos. 2. Os Estados-Membros devem introduzir na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo aqueles que são representantes dos trabalhadores, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adotadas por um empregador por motivo da apresentação de uma queixa a nível da organização do empregador ou da instauração de um procedimento administrativo ou de um processo judicial tendo em vista a execução de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

⁹⁶ Artigo 7.º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Artigo 8.º: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, Op. Cit).

No Brasil, o prazo de prescrição para demandas judiciais trabalhistas está disposto no artigo 11 da CLT, nos seguintes termos: “A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”. De alguma forma, durante a relação de trabalho, os cinco anos são mais favoráveis ao empregado do que a previsão mínima da Directiva ao tempo que o limite de dois anos contados da extinção do contrato de trabalho se revela desfavorável se o trabalhador tomar conhecimento da desigualdade posteriormente à sua saída do emprego.

Ainda no que se relaciona aos procedimentos administrativos ou aos processos judiciais, a Directiva recomenda no artigo 18.º (inversão do ónus da prova) que os Estados-Membros garantam que os normativos contemplem a inversão do ónus da prova, de modo que os empregadores fiquem responsáveis por provar que a infração ou violação dos direitos à igualdade não ocorreram.

No Brasil, a Lei 14.611 silenciou a tal respeito, deixando a cargo dos condutores dos procedimentos administrativos e dos próprios juízes tal decisão, conforme o artigo 818, I e §§ 1º, 2º e 3º da CLT, muito embora na prática o empregador tem sido o encarregado de apresentar provas no caso de informações que somente ele tenha acesso com mais facilidade, até devido à natureza das mesmas.⁹⁷

Também recomenda a Directiva Europeia, no seu artigo 22.º, em benefício dos trabalhadores, que os processos sejam isentos de custas judiciais, segundo a legislação de cada Estado-Membro, quando vencedores de causas em que ficou comprovada a discriminação por parte do empregador.

No Brasil, a Lei 14.611 não aborda, como já se comentou, questões relacionadas aos processos judiciais trabalhistas, já que a CLT possui capítulos específicos para disciplinar o assunto, e, no que se refere às custas judiciais, além das situações envolvendo a justiça gratuita para o trabalhador vulnerável e sem condições financeiras, cabe ao julgador impor responsabilização por custas e honorários ao empregador eventualmente condenado em ações da

⁹⁷ Art. 818: “O ónus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito. (...). § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ónus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ónus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil” (Ibidem).

espécie.

Antes mesmo antes da relação laborativa, na Europa, os candidatos a um trabalho gozam do direito de acesso às informações, em critérios objetivos e neutros em termos de gênero, conforme o artigo 5.º da Directiva 2023/970/UE. Estas informações se prestam a auxiliar na negociação informada, em termos de transparência, entre as partes, sendo recomenda uma publicação em anúncios das vagas, antes mesmo das entrevistas. Interessante salientar que no item 3, deste artigo, existe a recomendação para que os empregadores, ao divulgar as ofertas de emprego, utilizem expressões neutras em termos de gêneros, bem como que o processo de recrutamento seja realizado de forma não discriminatória.

De outro lado, o item 2, do mesmo artigo 5.º, veda expressamente ao empregador inquirir dos candidatos ao emprego, sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais anteriores ou atuais. Não se preocupou, contudo, o legislador brasileiro, ao redigir a Lei 14.611, com tal pormenorização de garantias e cuidados, embora o respeito ao princípio da não discriminação de qualquer natureza e, também, do princípio da igualdade salarial pressuponha, implicitamente, tais garantias.

A Lei 14.611, em seu artigo 4.º, III, estabeleceu, contudo, que dentre as medidas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, sejam disponibilizados canais de denúncia específicos para conduzir tais situações. O Governo Brasileiro disponibilizou portais, no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e no Ministério das Mulheres (Canal de Ouvidoria), bem como linhas para denúncias por telefone.⁹⁸

A Directiva não abordou este ponto, em específico, porém assegura direitos de acesso facilitado aos órgãos da administração, por meio de procedimentos administrativos, de fiscalização, ou mesmo judiciais, individualmente ou com o apoio de organismos, entidades, representações de classe etc. Deste modo, ficaria a cargo de cada Estado-Membro disciplinar na ordem legislativa regional cada um dos meios para tanto.

É certo que a natureza jurídica e a abrangência da Directiva comparativamente à Lei 14.611 do Brasil, são distintas. Enquanto a primeira tem a característica de ser supranacional, pois congrega decisões do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, e respeita a

⁹⁸VILELA, PEDRO RAFAEL (2023) *Governo abre canal de denúncia para desigualdade salarial de gênero*. Agência Brasil, 03 de julho de 2023, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2023-07/governo-abre-canal-de-denuncia-para-desigualdade-salarial-de-genero>> BRASIL (2024) *Igualdade Salarial*. Ministério das Mulheres. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial#:~:text=%20Ligue%20180.%20%20Ouvidoria.%20%20Contatos>>.

autonomia legislativa e a soberania de cada Estado-Membro, possuindo assim um aspecto de recomendações e padronização naquilo que o direito regional não tratar, a lei brasileira tem aplicação no seu território e, portanto, é uma lei nacional.

Este é um dos fatores que levou a Directiva, por exemplo, a diferenciar o grau de implementação e os prazos para divulgação dos relatórios de transparência de remuneração no seu artigo 9.º, considerando o tamanho das empresas, sendo entre 100 e 149 trabalhadores até 07 de junho de 2031, e a partir daí de três em três anos em relação ao ano civil anterior; entre 150 e 249, até 07 de junho de 2027, e a partir daí de três em três anos, *idem*; com 250 ou mais trabalhadores, até 07 de junho de 2027, e a partir daí todos os anos relação ao ano civil anterior.

Porém, para empresas com menos de 100 trabalhadores, a Directiva recomendou que os Estados-Membros não devem impedir que estas forneçam voluntariamente as informações previstas no item 1, do seu artigo 9.º.⁹⁹

⁹⁹ Artigo 9.º (Comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes entre os trabalhadores femininos e masculinos): “1. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores prestam as seguintes informações relativas à sua organização, em conformidade com o presente artigo: a) A disparidade remuneratória em função do género; b) A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis; c) A disparidade remuneratória mediana em função do género; d) A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis; e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis; f) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração; g) A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis. 2. Os empregadores que empreguem 250 trabalhadores ou mais devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, todos os anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior. 3. Os empregadores que empreguem entre 150 e 249 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior. 4. Os empregadores que empreguem entre 100 e 149 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2031 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior. 5. Os Estados-Membros não devem impedir os empregadores com menos de 100 trabalhadores de fornecerem voluntariamente as informações previstas no n.º 1. Os Estados-Membros podem, por via do direito nacional, exigir aos empregadores com menos de 100 trabalhadores que forneçam informações sobre as remunerações. 6. A exatidão das informações deve ser confirmada pela administração do empregador, depois de consultados os representantes dos trabalhadores. Os representantes dos trabalhadores devem ter acesso às metodologias utilizadas pelo empregador. 7. As informações referidas no n.º 1, alíneas a) a g), do presente artigo são comunicadas à autoridade responsável pela recolha e publicação desses dados nos termos do artigo 29.º, n.º 3, alínea c). O empregador pode publicar no respetivo sítio Web as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), do presente artigo, ou torná-las públicas de qualquer outra forma. 8. Os Estados-Membros podem compilar eles próprios as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), do presente artigo, com base em dados administrativos, tais como os dados fornecidos pelos empregadores às autoridades fiscais ou da segurança social. As informações devem ser tornadas públicas, em conformidade com o disposto no artigo 29.º, n.º 3, alínea c). 9. Os empregadores devem fornecer as informações referidas no n.º 1, alínea g), a todos os seus trabalhadores e aos representantes dos seus trabalhadores. Os empregadores devem fornecer essas informações, mediante pedido, à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade. Devem também ser disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis e mediante pedido. 10. Os trabalhadores, os representantes dos trabalhadores, as inspeções do trabalho e os organismos de promoção da igualdade podem solicitar aos empregadores esclarecimentos adicionais e informações pormenorizadas sobre os dados fornecidos, incluindo explicações sobre eventuais diferenças de remuneração em função do género. Os empregadores devem responder a esses pedidos dentro de um prazo razoável, fornecendo uma resposta fundamentada. Caso as diferenças de remuneração em função do género não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, os

Importante comentar que, segundo o artigo 6.º, item 2, da Directiva, as empresas com menos de 50 trabalhadores não precisam apresentar informações sobre progressão de remuneração de que trata o mesmo item 1, e que, também, o artigo 11.º recomenda aos Estados-Membros que ofereçam apoio aos empregadores com menos de 250 empregados sob a forma de assistência técnica e formação aos empregadores e representantes dos empregados.

Este tratamento, na Lei brasileira 14.611/2023, ficou subentendido, pois as disposições quanto às informações e relatórios de transparência são obrigatórias somente para empresas a partir de 100 empregados, nada sendo disciplinado em situações de cumprimento voluntário destas.

Andou diferente, todavia, o legislador brasileiro na Lei 14.611/2023. O artigo 5.º, como já analisado anteriormente, determinou a publicação semestral e a remessa dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, pelas empresas de direito privado (pessoas jurídicas de direito privado), com 100 ou mais empregados. Ficou a cargo do Decreto 11.795/2023, a regulamentação do conteúdo, formato e fluxo de tais informações, inclusive mediante padronização dos meios informáticos, e de publicação, dando amplo conhecimento aos empregados e ao público em geral.

A Lei brasileira, ao que parece um pouco mais rigorosa que a Directiva, em outro aspecto importante, estabeleceu no seu artigo 5.º, § 2.º, que, na hipótese em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empregadora apresentará e implementará “plano de ação para mitigar a desigualdade”, com metas, prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos próprios empregados nos locais de trabalho. A lei não estabeleceu, em princípio, um prazo para tal plano de ação, presumindo-se que por ser garantida a participação de empregados e seus representantes estas condições serão de consenso entre empregados e empregadores.

De outro lado, a Directiva 2023/970/UE, no seu artigo 10.º (avaliação conjunta das remunerações), ao tratar de situação semelhante, porém, recomenda a cooperação entre os empregados, seus representantes e empregadores, com vistas à identificar, corrigir e prevenir diferenças de remuneração, no “prazo de seis meses”, na hipótese de valores divergentes superiores a 5% em qualquer categoria de trabalhadores (item 1, a), quando não justificadas com base em critérios objetivos neutros em termos de género (item 2), para que se adotem tais medidas

empregadores devem corrigir essa situação dentro de um prazo razoável, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade” (UNIÃO EUROPEIA, 2023a).

de correção.

Sobre a relação do setor privado com o Estado, por execução de contratos públicos, andou bem a Directiva, ao recomendar aos Estados-Membros, por meio do seu artigo 24.^o ¹⁰⁰, que estes devem assegurar que os operadores de contratos públicos ou de concessões, cumpram as obrigações relacionadas com o princípio da igualdade de remuneração. Devem promover aperfeiçoamentos na sua legislação para exigir a transparência, o fornecimento de informações sobre o quadro de remunerações entre homens e mulheres, bem como a obrigação de tornar clara, quando houver, a hipótese de diferenças salariais superiores a 5% entre cargos idênticos (item 2), para fins de regularização.

No Brasil, a Lei 14.611/2023 não trata desta questão, já que todo o regramento de contratação com o setor público dispõe de legislação própria, tal como a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei 14.133/2021), por exemplo, que conta com dispositivos e previsões contratuais de cumprimento das normas trabalhistas, fiscalização e sanções contra o descumprimento da legislação pertinente, em especial da CLT e outras.¹⁰¹

Por sua vez, na legislação brasileira, o inciso V do artigo 4.^o, da Lei 14.611/2023, determina o fomento à capacitação e à formação das trabalhadoras, para que ingressem, permaneçam e consigam ascender profissionalmente, em igualdade de condições com os homens. Sobre a necessidade da adoção de políticas públicas afirmativas, o § 4.^o do artigo 5.^o determina a

¹⁰⁰ Artigo 24.^o (Igualdade remuneratória nos contratos públicos ou de concessões): “1. As medidas necessárias a adotar pelos Estados-Membros nos termos do artigo 30.^o, n.º 3, da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 18.^o, n.º 2, da Diretiva 2014/24/UE e do artigo 36.^o, n.º 2, da Diretiva 2014/25/UE, devem incluir medidas destinadas a assegurar que, na execução de contratos públicos ou de concessões, os operadores económicos cumprem as respetivas obrigações relacionadas com o princípio da igualdade de remuneração. 2. Os Estados-Membros devem ponderar a possibilidade de exigir às autoridades adjudicantes que introduzam, conforme adequado, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. Quando intervenham nos termos do artigo 38.^o, n.º 7, alínea a), da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 57.^o, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE ou do artigo 80.^o, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE, em conjugação com o artigo 57.^o, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE, as autoridades adjudicantes podem excluir ou ser obrigadas pelos Estados-Membros a excluir qualquer operador económico da participação num procedimento de contratação pública quando possam demonstrar, por meio adequado, que este não cumpriu as obrigações a que se refere o n.º 1 do presente artigo quanto à transparência remuneratória ou à existência de uma disparidade remuneratória superior a 5% em qualquer categoria de trabalhadores que não seja justificada pelo empregador com base em critérios objetivos e neutros em termos de género. Esta disposição não prejudica outros direitos ou obrigações previstos nas Diretivas 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE” (Ibidem).

¹⁰¹ Vide artigos da Lei 14.133/2021 – Art. 62: “A habilitação é a fase da licitação em que se verifica o conjunto de informações e documentos necessários e suficientes para demonstrar a capacidade do licitante de realizar o objeto da licitação, dividindo-se em: (...) III - fiscal, social e trabalhista”; Art. 120: “O contratado será responsável pelos danos causados diretamente à Administração ou a terceiros em razão da execução do contrato, e não excluirá nem reduzirá essa responsabilidade a fiscalização ou o acompanhamento pelo contratante”; Art. 121: “Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato”. In: BRASIL (2024) *Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm>.

disponibilização, por parte das autoridades federais responsáveis, de relatórios pormenorizados contendo dados sobre o mercado de trabalho, desagregados por sexo, bem como outras informações pertinentes ao acesso das mulheres ao emprego e renda.

Por fim, a Directiva Europeia, no seu artigo 29.º (acompanhamento e sensibilização)¹⁰² recomenda aos Estados-Membros que assegurem meios para o acompanhamento coerentes e coordenados no que toca à aplicação efectiva do princípio da igualdade de remuneração, bem como à execução de todas as medidas correctivas disponíveis.

Ambas as normas surgem de uma crescente demanda global por maior equidade no mercado de trabalho, mas cada uma reflete as particularidades do ambiente em que foi desenvolvida. Enquanto a Directiva europeia busca recomendar *standards* para a harmonização das legislações dos Estados-Membros, a Lei brasileira impõe diretrizes em nível nacional, com vigência imediata e regulamentação já estabelecida desde 2023.

A análise destacou que, embora ambas as legislações tenham como objetivo central a garantia da igualdade salarial, a Lei 14.611/2023 brasileira se mostra mais específica em relação à publicação de relatórios de transparência salarial e à penalização por não conformidade. Isso pode ser atribuído a um histórico de desigualdade de género mais acentuado no Brasil e à necessidade de medidas mais incisivas para combater o problema. A lei brasileira, ao exigir relatórios de igualdade salarial das empresas e prever multas substanciais, demonstra uma

¹⁰² Artigo 29.º (Acompanhamento e sensibilização): “1. Os Estados-Membros devem assegurar acompanhamento e apoio coerentes e coordenados no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de remuneração, bem como à execução de todas as medidas correctivas disponíveis. 2. Cada Estado-Membro deve designar um organismo para acompanhar e apoiar a execução das medidas nacionais de execução da presente diretiva («organismo de acompanhamento») e adotar as disposições necessárias para o bom funcionamento desse organismo. O organismo de acompanhamento pode fazer parte de um organismo ou estrutura já existente a nível nacional. Os Estados-Membros podem designar mais do que um organismo para efeitos de sensibilização e recolha de dados, desde que as funções de acompanhamento e análise previstas no n.º 3, alíneas b), c) e e), seja mas seguradas por um organismo central. 3. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de acompanhamento desempenham as seguintes atribuições: a) Sensibilizar as empresas e organizações públicas e privadas, os parceiros sociais e o público para a promoção do princípio da igualdade de remuneração e do direito à transparência relativamente às remunerações, abordando designadamente a discriminação interseccional em relação à remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual; b) Analisar as causas da disparidade remuneratória em função do género e conceber ferramentas para ajudar a avaliar as desigualdades ao nível da remuneração, utilizando, em especial, o trabalho analítico e os instrumentos do Instituto Europeu para a Igualdade de Género; c) Recolher os dados recebidos dos empregadores nos termos do artigo 9.º, n.º 7, e publicar prontamente os dados referidos no artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) a f), numa forma facilmente acessível e de fácil utilização que permita a comparação entre empregadores, setores e regiões do Estado-Membro em causa, e assegurar que os dados relativos aos quatro anos anteriores, se estiverem disponíveis, sejam acessíveis; d) Recolher os relatórios de avaliação conjunta da remuneração elaborados nos termos do artigo 10.º, n.º 3; e) Agregar os dados sobre o número e os tipos de queixas por discriminação ao nível da remuneração apresentadas às autoridades competentes, incluindo os organismos de promoção da igualdade, e as ações intentadas nos tribunais nacionais. 4. Até 7 de junho de 2028 e, posteriormente, de dois em dois anos, os Estados-Membros devem, numa única comunicação, fornecer à Comissão os dados referidos no n.º 3, alíneas c), d) e e)” (UNIÃO EUROPEIA, Op. Cit.).

abordagem mais proativa na imposição da transparência e na responsabilização das empresas.

A pesquisa concluiu que, apesar da robustez de ambas as legislações, ainda existem lacunas na aplicação e no cumprimento das normas. No caso europeu, os prazos para a implementação das recomendações da Directiva estão escalonados, permitindo que cada Estado-Membro decida sobre as adequações em sua autonomia, considerando suas realidades locais. Isso pode levar a diferentes ritmos de avanço na redução da disparidade salarial na Europa.

No Brasil, embora a lei seja nacional e com vigência imediata, a efectividade de sua aplicação dependerá da fiscalização rigorosa e da conscientização das empresas e da sociedade, como, aliás revelou o Terceiro Relatório de Transparência Salarial, publicado em abril de 2025¹⁰³ cujos dados desnudam a significativa disparidade de tratamento ainda existente no setor privado brasileiro, em níveis superiores aos verificados na Europa.

¹⁰³ BRASIL (2023) *Lançamento do 3º Relatório Nacional de Igualdade Salarial*. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>>.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho científico analisou a questão da igualdade salarial entre homens e mulheres, enfocando o contexto social e o ambiente para a edição das legislações da União Europeia e do Brasil. Investigaram-se a Directiva 2023/970/UE e a Lei 14.611 de 2023 do Brasil, apontando-se, no final, suas semelhanças e diferenças na forma de promoção da transparência salarial e nos meios de assegurar a eliminação da disparidade salarial de gênero em cada jurisdição.

A pesquisa remontou aos idos dos anos 50, quando as mulheres eram incentivadas a cuidar dos filhos e do lar, enquanto aos homens cabia a responsabilidade de prover o sustento da família com o seu trabalho.

O fenómeno do machismo estrutural das sociedades, ainda persistente em maior grau em vários países, ofusca o verdadeiro valor das mulheres quando estas se encontram em ambientes profissionais, e o reflexo disso, comprovado por levantamentos estatísticos é o conhecido *gender gap*, ou diferenças de tratamento isonômico entre pessoas de sexos diferentes, tanto no aspecto económico, quanto o social, o político e o profissional.

Também pode-se analisar a ocorrência do fenómeno da teoria conhecida como *quality sorting*, como uma das causas que contribui para a discriminação, ou seja, a sobrerrepresentação feminina em algumas atividades com predominância de baixa remuneração.

É inegável, de igual modo, a existência do fenómeno da segregação vertical, que ainda se encontra fortemente presente nas empresas europeias, correspondendo à assimetria entre cargos de liderança, que são ocupados majoritariamente por homens, constatando-se, ainda, remunerações inferiores das mulheres em cargos idênticos. E, no Brasil, conforme se pesquisou, tal fenómeno também acontece no setor privado, em maior grau, e no setor público em menor grau. Este facto pode ser chamado de *glass ceiling effect*, ou efeito do teto de vidro, ou seja, barreiras invisíveis que impedem as mulheres de conquistarem postos de liderança em suas organizações.

Desta forma, como se percebe, os legisladores e pesquisadores foram se preocupando em conceituar o fenómeno, em suas diversas formas, possibilitando padronizar leis protetivas para eliminar ou minorar tais distorções quanto à diferenças e discriminações entre trabalhos iguais ou de igual valor. Revelou-se, de então, que mais medidas seriam necessárias, tais como a de dar publicidade e transparência para a sociedade, governos e os próprios trabalhadores sobre as disparidades praticadas em cada segmento profissional, além de majorar multas e demais

penalidades, assegurando meios de acesso à justiça e aos órgãos administrativos com a finalidade de auxiliar no cumprimento da legislação.

Em Portugal, com a referida Lei 60/2018, implantou-se o Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre homens e mulheres, de amplo e fácil acesso público, oferecendo-se com ele maior transparência dos dados para conhecimento dos trabalhadores e da sociedade.

Ocorre que a disparidade salarial entre gêneros, como se depreendeu, é um fenômeno histórico e contínuo. Apesar da evolução social, as mulheres continuam a receber salários inferiores aos dos homens por trabalho equivalente. O conceito de *pay gap* foi abordado, evidenciando que as mulheres enfrentam discriminação direta e indireta no mercado de trabalho, o que acaba por resultar, na prática, em remunerações desiguais para trabalhos iguais ou de igual valor.

E essa discriminação, como se analisou, pode ser direta, quando ocorre de forma intencional, ou indireta (não intencional), manifestando-se em práticas que, embora pareçam neutras, resultam em desigualdade.

Por outro lado, a pesquisa apontou que, apesar das garantias e obrigações legais, muitos empregadores ainda resistem à transparência salarial, dificultando a erradicação do *gender gap*. A falta de conhecimento sobre a legislação e a resistência cultural são desafios significativos para a implementação efetiva das normas.

Destaca-se, assim, a importância da transparência salarial no combate à desigualdade de remuneração entre gêneros, evidenciando que a falta da mesma, é uma das principais causas da disparidade salarial. A Directiva 2023/970/UE estabeleceu a obrigatoriedade para as empresas divulgarem informações sobre a remuneração de seus trabalhadores, enquanto a Lei 14.611 do Brasil também impôs requisitos de transparência, mas com algumas diferenças em sua aplicação e nas penalidades.

Deste modo, a Directiva Europeia é uma resposta à falta de transparência que perpetua a desigualdade salarial. A diretiva busca garantir que as empresas divulguem informações salariais, permitindo que os trabalhadores comparem seus salários e identifiquem disparidades. E o não cumprimento das normas pode resultar em sanções para as empresas.

Sobre o estudo comparativo entre as legislações europeia e a brasileira, trazido ao final da dissertação, constatou-se que a Lei 14.611 de 2023, no Brasil, busca promover a igualdade salarial, exigindo que as empresas privadas com mais de 100 empregados passassem a publicar relatórios de transparência salarial desde a sua vigência em 2023.

Discorreu-se, também, sobre algumas semelhanças entre as duas legislações, como a

ênfase na transparência e na garantia da igualdade de remuneração, mas também destacou-se diferenças, como a abordagem em relação ao setor público e os mecanismos de fiscalização, o detalhamento de sanções, os mecanismos de acesso à justiça, a diferenciação de prazos para a divulgação de relatórios de transparência conforme o porte das empresas na Europa, com 100 ou mais trabalhadores, conforme previsto na Directiva 2023/970/UE.

Assim, embora ambas as legislações têm como objetivo garantir a igualdade salarial, a Lei 14.611/2023 é mais específica em relação à publicação de relatórios e à penalização por não conformidade. A pesquisa apontou que, embora as legislações sejam robustas, ainda há lacunas na aplicação e no cumprimento das normas, principalmente porque é uma legislação ainda recente, e, como comentado, os prazos na Europa estão escalonados, embora no Brasil já estejam valendo desde a promulgação da Lei.

As próprias estatísticas divulgadas ao longo da pesquisa, tanto relativas à Europa, Portugal ou Brasil, comprovam que, mesmo presente dispositivos legais de longa data, como tratados internacionais, princípios fundamentais constitucionais e regulamentações mais antigas, os fatores sociológicos, históricos, culturais e económicos laboram contra a efetividade da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Finalmente, o estudo concluiu que a transparência salarial é fundamental para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. A análise comparativa das legislações europeia e brasileira revela que, apesar dos avanços, ainda há muito a ser feito para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres. Por estas razões, enfatizaram-se a necessidade de políticas públicas eficazes e a importância da conscientização das empresas, dos trabalhadores, de suas associações ou sindicatos e da própria sociedade sobre os direitos salariais relacionados aos homens e mulheres quanto ao princípio da igualdade.

BIBLIOGRAFIA

AFONSO, SOFIA ALEXANDRA ANTUNES (2022) *Desigualdade de Género e o Pay Gap: Estudo Comparativo Entre Dinamarca, Estónia, Espanha, Luxemburgo e Portugal* [Dissertação de Mestrado da *Lisbon School of Economics & Management* da Universidade de Lisboa]. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/27304/1/DM-SAAA-2022.pdf>, consultado a 06 de janeiro de 2025.

BETIOL, MARIA IRENE STOCCO e MARIA JOSÉ TONELLI (1991) “A Mulher Executiva e Suas Relações de Trabalho” in *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 31 (4), pp. 17-33, out./dez. 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901991000400003>, consultado a 13 de fevereiro de 2025.

BRASIL (2025) *3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens*. Ministério do Trabalho e Emprego, 07 de abril de 2025, disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2024) *Igualdade Salarial*. Ministério das Mulheres. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial#:~:text=%20Ligue%20180.%20*%20Ouvidoria.%20*%20Contatos, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2023) *Lançamento do 3º Relatório Nacional de Igualdade Salarial*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>, consultado a 20 de maio de 2025.

CARDOSO, ANA BEATRIZ (2022) “A maternidade como instrumento de violência sexista e discriminação no trabalho”, in MARTINS, MARGARIDA *et al.* (Orgs.), *Direitos Humanos das Mulheres*, Lisboa, Universidade Católica.

CARNEIRO, LUZIBERTO BARROZO *et al.* (2019) “Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras”. *XIX USP International Conference in Accounting*, São Paulo, 24 a 26 de julho de 2019. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/19uspinternational/artigosdownload/1607.pdf>, consultado a 10 de fevereiro de 2025.

CRUZ, RONIZE CRISTINA OLIVEIRA SANTIAGO VICENTE DA (2022) *Ensaio Sobre a Feminização do Mercado de Trabalho e o Hiato Salarial Entre Géneros* [Tese de Doutorado da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Disponível em: https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/114764/1/Tese_Doutoramento_Ronize_Cruz_Maio2022.pdf, consultado a 10 de janeiro de 2025.

DINIZ, ANA et al. (2024) *Desigualdade de Gênero em Cargos de Liderança no Executivo Federal (Nota Técnica 2024)*, Movimento Pessoas à Frente. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/04/desigualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-executivo-federal.pdf>, consultado a 29 de maio de 2025.

ENES FERREIRA, MARIA DA GRAÇA JERÓNIMO (2023) “Identidade(s) e Soberania(s) dos Estados-Membros e da União Europeia Após o Tratado de Lisboa. Ensaio Breve Para uma (Re)Definição da Soberania, Seguindo Dieter Grimm”, in MONTEIRO, SUSANA SARDINHA et al. (Coord.), *A União Europeia em Tempos de Crise: Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023* (pp. 89-115), Coimbra, Edições Almedina.

LIMA, FRANCISCO GÉRSO MARQUES DE e HÉLIO BARBOSA HISSA FILHO (2023) “A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023”, in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, pp. 87-100, out./dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230155>, consultado a 17 de maio de 2025.

MACHADO, UIRÁ (2023) “Igualdade constitucional entre homens e mulheres ainda não tem 35 anos no Brasil”, *Folha de São Paulo*, 09 de março de 2023, disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/03/igualdade-constitucional-entre-homens-e-mulheres-ainda-nao-tem-35-anos-no-brasil.shtml>, consultado a 16 de julho de 2025.

MATEUS, CÁTIA (2024) “Transparência salarial: Lei já existe e países têm até 2026 para a aplicar, mas em Portugal 40% das empresas não sabem do que se trata”, *Expresso*, 26 de junho de 2024, disponível em: <https://expresso.pt/economia/trabalho/2024-06-26-transparencia-salarial-lei-ja-existe-e-paises-tem-ate-2026-para-a-aplicar-mas-em-portugal-40-das-empresas-nao-sabem-do-que-se-trata-54ba84d1>, consultado a 20 de junho de 2024.

MATEUS, CÁTIA (2023) “91% dos trabalhadores querem ver salário nas ofertas de emprego”, *Expresso*, 04 de novembro de 2023, disponível em: <https://expresso.pt/economia/2023-11-04-91-dos-trabalhadores-querem-ver-salario-nas-ofertas-de-emprego-cf624979>, consultado a 20 de junho de 2024.

MORAES, VÂNILA CARDOSO ANDRÉ DE (2016) *A Igualdade – Formal e Material – nas Demandas Repetitivas Sobre Direitos Sociais*. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários. 292 p. (Série Monografias do CEJ, v. 24). Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/monografias-do-cej2/volume-24-2013-2016>, consultado a 15 de junho de 2025.

MONTAGNER, PAULA e LUCIANA NAKAMURA (2024) “As Diferenças de Salários Entre Mulheres e Homens no Brasil: O que a Transparência Salarial Pode nos Ensinar?” in *Revista Ciências do Trabalho*, n. 25, maio de 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/431/326>, consultado a 06 de janeiro de 2025.

MONTEZINHO, MARIANA DONAS BOTO (2024) *Desigualdade Salarial de Género em Cargos Executivos: Evidência Para Portugal* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de

Economia da Universidade do Porto]. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/162734/2/695355.pdf>, consultado a 06 de janeiro de 2025.

MOURA, HUMBERTO FERNANDES DE (2016) “A Discriminação Indireta, sua Natureza Jurídica e a Possibilidade de Implementação das Ações Afirmativas nas Relações de Emprego: Algumas Breves Ideias”, in *Direito Público*, v. 11, n. 60, nov-dez/2014, pp. 63-73.

OELZ, MARTIN *et al.* (2013) *Igualdade Salarial: Um Guia Introductório*, BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf, consultado a 21 de janeiro de 2025.

OIT (2007) *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na octogésima sexta reunião, 18 de junho de 1998; Convenção 100 sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; Convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_230646.pdf, consultado a 06 de janeiro de 2025.

OLIVEIRA, BEATRIZ BENEDITO DE e LUANA MAIA WOIDA (2018) “O Fenômeno Glass Ceiling e o Acesso à Informação: Estudo Sobre Barreiras Invisíveis Impostas às Mulheres no Trabalho” in *Complexitas – Revista de Filosofia Temática*, Belém, v. 3, n. 1, pp. 61-75, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/6636>, consultado a 13 de fevereiro de 2025.

ONU (2013) *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher: Pequim, 1995*. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf, consultado a 16 de junho de 2025.

ONU (1945) *Carta das Nações Unidas*. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>, consultado a 16 de junho de 2025.

OZÓRIO, LETÍCIA (2025) “Número de CEOs mulheres dobra no Brasil, mas desafios persistem”, *Exame*, 10 de março de 2025, disponível em: <https://exame.com/esg/numero-de-ceos-mulheres-dobra-no-brasil-mas-desafios-persistem/>, consultado a 15 de junho de 2025.

QUEIROZ, ANA CAMILA FRANCISCO SALGUEIRO SUCENA MARQUES DE (2021) *A Discriminação em Função do Sexo e o Princípio da Igualdade Salarial* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa]. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/36582/1/202836452.pdf>, consultado a 21 de janeiro de 2025.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019) “Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”, in RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA e TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Lisboa, AAFDL Editora.

RODRIGUES, LUANA CORREA SILVA *et al.* (2024) *A Presença das Mulheres na Administração Pública Federal*. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/artigos/a-presenca-das-mulheres-na-administracao-publica-federal-1>, consultado a 13 de fevereiro de 2025.

RODRÍGUEZ, FRANCISCA FUENTES (2023) “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, in *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 168, 2023, pp. 223-249. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167638>, consultado a 19 de janeiro de 2025.

ROMERO, ROSA MARÍA RODRÍGUEZ (2024) “El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución” in *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, v. 9, n. 2, pp. 58-76. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/8640/6581>, consultado a 19 de janeiro de 2025.

ROQUETA BUJ, REMEDIOS (2023) “La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España” in *Labos*, v. 4, n. 3, pp. 70-92. Disponível em: <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253>, consultado a 19 de janeiro de 2025.

SANTOS, BÁRBARA MATEUS ALVES DOS (2023) *Sobre a promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal: a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto* [Dissertação de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa]. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstreams/84ff227c-6591-4e39-aa95-a97db74c935e/download>, consultado a 06 de janeiro de 2025.

TORRECILLA, EDUARDO ROJO (2024) “Transparencia retributiva y principio de igualdadde retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023” in *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, v. 9, n. 2, pp. 9-30. Disponível em: <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8638>, consultado a 20 de janeiro de 2025.

VILELA, PEDRO RAFAEL (2023) *Governo abre canal de denúncia para desigualdade salarial de gênero*. Agência Brasil, 03 de julho de 2023, disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2023-07/governo-abre-canal-de-denuncia-para-desigualdade-salarial-de-genero>, consultado a 15 de junho de 2025.

WENGDAHL, ALEXANDRA (2001) “Indirect Discriminations and the European Court of Justice: A comparative analysis of European Court of Justice case-law relating to discrimination on the grounds of, respectively, sex and nationality” in *CFE Working Papers Series*, n. 15. Sweden, Center for European Studies at Lund University. Disponível em: <https://www.cfe.lu.se/en/sites/cfe.lu.se.en/files/2020-12/cfewp15.pdf>, consultado a 14 de julho de 2025.

Legislações:

BRASIL (2024) *Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14133.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2023a) *Decreto n.º 11.795, de 21 de novembro de 2023*. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 nov. 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2023b) *Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2023c) *Lei n.º 14.611, de 3 de julho de 2023*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 jul. 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2023d) *Portaria MTE n.º 3.714, de 24 de novembro de 2023*. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/novembro/Portaria3714.pdf>, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2022a) *Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional n.º 116/2022*. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022. 435 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/596093>, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (2022b) *Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

BRASIL (1999) *Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999 (Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm, consultado a 29 de maio de 2025.

PORTUGAL (2018) *Lei n.º 60, de 21 ago. 2018*. Aprova medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2023a) *Directiva (EU) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 que altera a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho (reformulação)*. Jornal Oficial da União Europeia L 132/21, 19.5.2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2023b) *Dossiê interinstitucional 2021/0050(COD), Documento ST 7845 2023 ADD 1: Nota Ponto “I/A”*, Bruxelas, Conselho da União Europeia, 18 de abril de 2023. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=consil:ST_7845_2023_ADD_1, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2021) *Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms’*. Jornal Oficial da União Europeia L 132/21, 19.5.2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021AE1493>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2016a) *Tratado da União Europeia (Versão Consolidada)*. Jornal Oficial da União Europeia C 202/1, 7.6.2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&qid=1750889043977>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2016b) *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (Versão Consolidada)*. Jornal Oficial da União Europeia C 202/47, 7.6.2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2014) *Recomendação da Comissão de 7 de março de 2014 relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres*. Jornal Oficial da União Europeia L 69/112, 8.3.2014. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=DE>.

UNIÃO EUROPEIA (2008) *Versão consolidada do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – Parte III: As Políticas e Acções Internas da União – Título X: A Política Social –*

Artigo 153.º (ex-artigo 137.º TCE). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12008E153>.

UNIÃO EUROPEIA (2007) *Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia, assinado em Lisboa em 13 de Dezembro de 2007.* Jornal Oficial da União Europeia C 306, 17 de Dezembro de 2007. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/ALL/?uri=OJ%3AC%3A2007%3A306%3ATOC>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2006) *Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.* Jornal Oficial da União Europeia L 204/23, 26.7.2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (2000) *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.* Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 364/1, 18.12.2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf, consultado a 22 de junho de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (1997) *Tratado de Amesterdão que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados.* Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997, p. 0001 – 0144. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:11997D/TXT>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (1992) *Tratado que institui a Comunidade Europeia (Versão Codificada).* Jornal Oficial nº C 224 de 31/08/1992 p. 0001 - 0079. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:11992E/TXT>, consultado a 29 de maio de 2025.

UNIÃO EUROPEIA (1975) *Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.* Jornal Oficial nº L 045 de 19/02/1975 p. 0019 – 0020. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31975L0117>, consultado a 29 de maio de 2025.

Acórdãos Judiciais do TJUE:

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA (2024) *Acórdão de 4.10.2024 – Processo C-314/23 (Air Nostrum e O.).* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62023CJ0314>, consultado a 20 de maio de 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA (2021) *Acórdão de 3.6.2021 – Processo C-624/19 (Tesco Stores).* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CJ0624>, consultado a 20 de maio de 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA (2013) *Acórdão de 28.02.2013 – Processo C-427/11 (Kenny e O.)*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0427>, consultado a 20 de maio de 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA (1995) *Acórdão de 31.05.1995 – Processo C-400/93*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0400>, consultado a 20 de maio de 2025.

APÉNDICE

Tabelas comparativas entre as legislações (Directiva 2023/970/UE e Lei 14.611/2023)

Tabela n.º 1 - Principais semelhanças

Assunto	Directiva 970/2023	Lei 14.611/2023
1. Objetivo Principal de Combate à Disparidade Salarial	Visa combater a disparidade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.	Busca combater a disparidade salarial e promover a igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
2. Princípio do "Trabalho de Igual Valor"	Reafirma e detalha o princípio do "trabalho de igual valor", conforme Artigo 4º, item 4, que define que "trabalho de igual valor" é aquele que exige qualificações, esforço, responsabilidade e condições de trabalho semelhantes.	Adota o princípio de igualdade salarial por "trabalho de igual valor", exigindo que a remuneração seja equivalente para funções que demandem a mesma produtividade e perfeição técnica, conforme Art. 461 da CLT.
3. Transparência Salarial como Ferramenta	Introduz medidas de transparência salarial como mecanismo central para identificar e corrigir as disparidades, como os relatórios de remuneração, a cada três anos ou anuais (Art. 9º) e o direito à informação salarial por iniciativa do trabalhador (Art. 7º).	Exige relatórios semestrais (março e setembro de cada ano) de transparência salarial como ferramenta principal para identificação de desigualdades, conforme Art. 5º e Decreto nº 11.795/2023, Art. 2º, § 4º.
4. Mecanismos de Fiscalização e Monitoramento	Estabelece a necessidade de mecanismos eficazes de monitoramento e fiscalização para garantir a aplicação das normas de igualdade salarial, incluindo a coleta e análise de dados, cumprido o Regulamento de Proteção de Dados (Arts. 10º, 12º e 29º).	Preocupa-se com a fiscalização e a aplicação da lei, determinando a obrigatoriedade dos relatórios de transparência e a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho (Art. 5º).

5. Proteção contra Retaliação	Contém disposições para proteger os trabalhadores de retaliações por terem buscado informações sobre salários ou denunciado discriminação, conforme Art. 25º, que proíbe tratamento desfavorável.	Garante a proteção dos trabalhadores contra atos de retaliação em decorrência da denúncia de discriminação salarial (prevê canais de denúncia específicos), sem menção explícita na lei, mas implícito no seu espírito protetivo e antidiscriminatório (Art. 4º, III).
-------------------------------	---	--

Tabela n.º 2 – Principais diferenças

Assunto	Directiva 970/2023	Lei 14.611/2023
Natureza, Abrangência Legal e Âmbito de Aplicação	É uma Directiva da União Europeia, visando cumprir determinação do TFUE (Art. 1º), que exige transposição para as legislações nacionais dos Estados-Membros, e com prazo até 7 de junho de 2026 (Art. 34). Obriga tanto o setor público como o setor privado (Art. 2º).	É uma lei federal brasileira, de aplicação direta e imediata em todo o território nacional. Embora o princípio da igualdade salarial seja universal, inclusive disposto na Constituição Federal (Art. 7º), obrigando tanto o setor público como o privado, a lei se preocupa de modo preponderante com as empresas, inclusive de economia mista, regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas CLT.
Direito Individual à Informação Salarial	Garante o direito de acesso individual do trabalhador a informações sobre o salário médio, discriminado por sexo, dos trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor (Art. 7º).	Não prevê expressamente o direito individual do trabalhador de solicitar informações salariais de colegas específicos. A transparência se dá pela divulgação de relatórios anonimizados da empresa como um todo.
Obrigatoriedade e Periodicidade dos Relatórios de Transparência	Empresas com mais de 100 trabalhadores devem apresentar relatórios de remuneração a cada 3 anos (entre 100 e 249	Empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, desde a

	trabalhadores) ou anualmente (acima de 250 trabalhadores), iniciando-se o prazo em junho de 2027 e escalonando-se até 2031 (Art. 9º).	publicação da lei em 2023 (Art. 5º).
Sanções e Reparações de Danos	Preveem sanções efetivas, proporcionais e dissuasoras, incluindo indenizações e compensações por danos (Art. 18º), com inversão do ônus da prova em certos casos (Art. 19º).	Estabelece multas correspondentes a até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários mínimos, e a obrigatoriedade de elaboração de um plano de ação (Art. 5º, § 3º).
Dispensa de pagamento de Custas Judiciais	Prevê expressamente que os Estados-Membros devem, na medida do possível, diante de lesão de direitos dos trabalhadores, isentá-los do pagamento das despesas dos processos (Art. 22º).	A lei brasileira não menciona expressamente questões de natureza processual trabalhista, entretanto a legislação e a jurisprudência já contemplam este benefício se a empresa for condenada e se o trabalhador tiver o benefício da justiça gratuita.
Inversão do Ônus da Prova	Em casos de suspeita de discriminação salarial, o ônus da prova pode ser invertido, cabendo ao empregador provar que não houve discriminação (Art. 18).	A lei brasileira não menciona expressamente questões de natureza processual trabalhista, mas a jurisprudência trabalhista e a legislação processual já tendem a favorecer o trabalhador em casos de vulnerabilidade e/ou dificuldade de produção de provas em ações da espécie.
Prescrição do direito de ação	A Directiva recomenda que os Estados-Membros revejam ou contemplem critérios para o início do prazo prescricional das ações, em no mínimo 3 anos, contados da ciência inequívoca por parte do trabalhador lesado sobre a discriminação remuneratória comprovada.	A lei brasileira não se posicionou sobre questões de natureza processual trabalhista já que a prescrição das ações está prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas CLT, Art. 11. A pretensão, no caso brasileiro, se extingue em 2 anos contados do desligamento da empresa, e somente permite discutir créditos trabalhistas relativos aos últimos 5 anos do contrato de trabalho.

Avaliação Salarial Conjunta (<i>Gender Pay Gap Reporting</i>)	Quando a diferença salarial não justificada entre homens e mulheres for superior a 5%, exige-se uma avaliação salarial conjunta com representantes dos trabalhadores (Art. 10º).	Não há previsão específica na lei para a elaboração de uma “avaliação salarial conjunta” como um mecanismo formal para análise das disparidades salariais em conjunto com representantes dos trabalhadores, porém o Art. 4º, § 2º, prevê que, diante do descumprimento do princípio da igualdade salarial, a empresa deverá apresentar plano de ação para a regularização, assegurada a participação sindical e de representantes dos empregados.
Direito de Informações de Remuneração a Candidatos	Exige que os candidatos a emprego tenham acesso à informação sobre o respectivo nível salarial inicial ou a respectiva progressão salarial, sem que os empregadores possam perguntar sobre o historial salarial dos mesmos (Art. 5º).	Não há menção específica na lei 14 sobre a obrigatoriedade de informar o salário inicial ao candidato ou a proibição de questionar o historial salarial.
Contratos Públicos ou de Concessões	A Directiva dispõe que os contratos públicos devem conter medidas para assegurar a igualdade remuneratória entre os trabalhadores prestadores de serviços, contratados em razão de tais relações jurídicas (Art. 24º).	A lei não trata desta questão, já que todo o regramento de contratação com o setor público dispõe de legislação própria, que conta com dispositivos e previsões contratuais de cumprimento das normas trabalhistas, fiscalização e sanções contra a inobservância da legislação trabalhista.

ANEXO A:

Resultado da votação – Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

Institution: Council of the European Union			
Session: 3944			
Configuration: Foreign Affairs			
Item: 2021/0050 (COD) (Document: 81/22)			
Voting Rule: qualified majority			
Subject: DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms			

Vote	Members	Population (%)
Yes	22	74,96%
No	3	6,03%
Abstain	2	19,01%
Not participating	0	
Total	27	

Sitting date: **24/04/2023**

Final result

Member State	Weighting	Vote
BELGIQUE/BELGIË	2,60	
БЪЛГАРИЯ	1,53	
Ceská republika	2,36	
DANMARK	1,31	
DEUTSCHLAND	18,59	
EESTI	0,30	
ÉIRE/IRELAND	1,13	
ΕΛΛΑΔΑ	2,37	
ESPAÑA	10,60	
FRANCE	15,16	
HRVATSKA	0,86	
ITALIA	13,32	
ΚΥΠΡΟΣ	0,20	
LATVIJA	0,42	

Member State	Weighting	Vote
LIETUVA	0,63	
LUXEMBOURG	0,14	
MAGYARORSZÁG	2,17	
MALTA	0,12	
NEDERLAND	3,96	
ÖSTERREICH	2,00	
POLSKA	8,41	
PORTUGAL	2,31	
ROMÂNIA	4,25	
SLOVENIJA	0,47	
SLOVENSKO	1,21	
SUOMI/FINLAND	1,24	
SVERIGE	2,33	

* When acting on a proposal from the Commission or the High Representative, qualified majority is reached if at least 55 % of members vote in favour (15 MS) accounting for at least 65% of the population

For information: <http://www.consilium.europa.eu/public-vote>

Figura n. 1: Paine de votação (Fonte: Documento ST_8641_2023_INIT – *Voting result Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms Adoption of the legislative act 3944th meeting of the COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (Foreign Affairs) 24 April 2023, Luxembourg*. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=consil%3AST_8641_2023_INIT /, consultado a 29 de maio de 2025).

