

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## Lei nº 14.611 dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens

É sabido que as legislações voltadas à paridade salarial de gênero são tratadas de forma global e direcionadas à busca de um universo corporativo equânime, diverso e inclusivo.

O Brasil vem adotando o mesmo caminho com a edição de novas legislações voltada a maior empregabilidade, equidade e segurança das mulheres no mercado de trabalho.

Publicada em 04-07-2023, no Diário Oficial da União, a Lei nº [14.611/2023](#), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), é mais uma iniciativa nesse sentido, a partir da alteração do artigo 461 da CLT, o qual regulamenta o instituto da equiparação salarial.

Cumprir salientar que a igualdade salarial entre homens e mulheres é preceito já assegurado na Constituição Federal de 1988 (Art. 7º, XXX) e na legislação infraconstitucional (CLT, art. 373-A, III e art. 461) e em normas internacionais (Convenção n. 100 OIT), cumprindo a nova legislação introduzir novas obrigações e sanções aos empregadores que não observarem referida paridade salarial.

De caráter obrigatório, a nova Lei estabelece a garantia de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para o trabalho de igual valor no exercício da mesma função.

O texto altera a redação do §6º do Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, para prever que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta o direito de ação de indenização por danos morais.

A redação anterior, fruto da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), previa que comprovada a discriminação salarial o juiz determinaria, além do pagamento de diferenças salariais, uma multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Nesse sentido, desde 2017 a obrigação de pagamento de diferenças salariais e aplicação de penalidade em caso de discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, já estavam contemplados pela legislação trabalhista.

A nova redação, prevê o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado, além da possibilidade de recebimento de uma indenização por danos morais, caso constatada a discriminação.

Ainda, a lei cria nova obrigação, no § 7º do art. 461 da CLT, para definir uma multa administrativa em caso de descumprimento da legislação, nos termos do art. 510 da CLT, correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, multa essa que passa a ser fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Medidas para garantir a igualdade salarial**

A Lei estabelece medidas para que seja garantida a igualdade de salários entre mulheres e homens:

- estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

### **Relatório de transparência**

A Lei determina que empresas com 100 ou mais empregados publiquem, a cada seis meses, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Neles deverão constar dados anonimizados que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações, e a proporção de cargos de direção, gerência e chefia ocupados por mulheres e homens. Referidos dados deverão ser acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade.

Dispõe a nova Lei que a empresa, diante da identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, deverá apresentar e implementar plano de ação visando mitigar as desigualdades encontradas. É necessário que o plano de ação preveja metas e prazos, bem como que seja garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

A não publicação do relatório semestral importará na aplicação de multa administrativa correspondente a até

3% da folha de salários dos empregados, limitada a 100 salários-mínimos.

O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações fornecidas pelas empresas, e indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda por sexo, inclusive com indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como outros dados públicos que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Ainda, o Poder Executivo deverá estabelecer um protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

## IMPORTANTE

Ressaltamos que a nova legislação deve ser analisada e aplicada em consonância com o artigo 461 da CLT e demais parágrafo, os quais contemplam os requisitos legais para aplicação do instituto da equiparação salarial (art. 461 da CLT e parágrafos), considerando as especificidades e produção probatória do caso concreto em análise.

Ainda, existem pontos da Lei que precisam de regulamentação, como, por exemplo, o relatório semestral, como a quem se destina, o período a ser levado em conta, quais verbas devem ser consideradas, entre outras.

Por fim, o Governo deverá disponibilizar uma plataforma na qual deverão ser inseridos os relatórios, bem como disponibilizar canais para que possam ser feitas denúncias de discriminação salarial.

Diante disso, salientamos que é necessário cautela no fornecimento de informações referentes a salários, até que a Lei nº 14.611/2023 seja **REGULAMENTADA**.

A lei já está em vigor.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha e da sociedade.