

RT INFORMA



Publicada lei de promoção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

Foi publicada, no dia 04/07/2023, a [Lei nº 14.611](#), que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

A proposta da lei, de iniciativa do Poder Executivo, foi enviada em 08 de março de 2023 (Dia Internacional das Mulheres) ao Congresso Nacional, e aprovada e sancionada em cerca de três meses.

Essa nova lei estabelece, entre outros, a obrigação de empresas com 100 ou mais empregados de publicarem relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Também traz disposições sobre fiscalização contra a discriminação salarial e penalidades elevadas em caso de descumprimento das normas de promoção de igualdade.

Confira os principais pontos neste RT Informa!

ALGUMAS NOVIDADES DA LEI

- Exigência de relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- Penalidades elevadas para o descumprimento das normas de igualdade salarial.

Equiparação salarial

A Lei 14.611/2023 modifica o artigo 461, §6º da CLT para estabelecer que, em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado determinado não afasta o direito de indenização por danos morais.

Além disso, acrescenta ao §7º ao artigo 461 da CLT, que prevê a aplicação de **multa, em favor do empregado discriminado, correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador**, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Medidas para a igualdade salarial e de critérios remuneratórios

A nova lei dispõe que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória, e será garantida por meio de medidas como:

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

Relatório de transparência salarial

No caso do relatório de transparência salarial, a lei prevê que as pessoas jurídicas de direito privado, que tenham 100 (cem) ou mais empregados devem publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, observada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/2018).

Esses relatórios devem conter dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remuneração e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades, como por razões decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, na forma de regulamento específico.

Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios por meio desses relatórios, a empresa deverá apresentar e implementar plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

O descumprimento à obrigação de publicação do mencionado relatório ocasionará a aplicação de multa administrativa, cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Conforme a norma, o Poder Executivo publicará, de forma unificada e em plataforma digital de acesso público, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores sobre violência contra a mulher, vagas em creches públicas, acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como outros dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas, observada a LGPD.

Fiscalização do trabalho

A nova norma determina que o Poder Executivo publique ato que institua protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Vigência

A nova lei já está em vigor.