

## **Medidas a serem adotadas pelas empresas após a promulgação da Lei nº 14.611 de 2023, que prevê a igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho**

A busca pela equidade de gênero tem sido uma importante pauta na luta por justiça social em todo o mundo. No contexto laboral, uma das formas mais evidentes de desigualdade é a disparidade salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. E, reconhecendo-se essa disparidade e buscando promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, foi promulgada a Lei nº 14.611 em 03 de julho de 2023, que estabelece diversos mecanismos para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, visando eliminar a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Embora a legislação brasileira já previsse a necessidade de igualdade salarial (artigo 7º inciso XXX da Constituição Federal e artigo 461 da CLT), a efetiva igualdade remuneratória nem sempre era garantida na prática, principalmente em decorrência da falta de transparência salarial, da prevalência de preconceitos e estereótipos de gênero, e da ausência de mecanismos eficazes de fiscalização.

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou no ano de 2023 que a diferença salarial entre homens e mulheres que realizam as mesmas atividades no Brasil atingia o significativo percentual de 22%.

E, considerando a mudança legislativa que visa alterar essa realidade, é importante que as pessoas jurídicas de direito privado com mais de cem empregados estejam devidamente informadas acerca dos procedimentos a serem adotados em seus estabelecimentos, para aplicá-los no ambiente de trabalho, sujeitas a fiscalização e aplicação de sanções em caso de descumprimento.

Nesse sentido, a Lei nº 14.611 de 2023, em seu artigo 4º, estabelece que as empresas deverão estabelecer mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; incrementar a fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; disponibilizar canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promover e implementar 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 fomentar a capacitação e a formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Caso não adotados referidos mecanismos, as empresas ficarão sujeitas às sanções previstas no artigo 461 da CLT, que, com a promulgação da Lei nº 14.611 de 2023, teve acrescentados os parágrafos 6º e 7º, determinando que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, e inclusive de 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, e que no caso de infração a multa cabível 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.

### **Pelotas - RS**

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal  
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

### **Rio Grande - RS**

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro  
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

### **Porto Alegre - RS**

Av. Getúlio Vargas 1157, conj.1010, Menino Deus  
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

A Lei nº 14.611 também prevê que as empresas deverão publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os quais conterão dados anônimos, de modo a preservar a identidade dos empregados, bem como informações que permitam uma comparação objetiva entre salários, remunerações 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 decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

O primeiro relatório deveria ser publicado pelas empresas até o dia 31 de março do corrente ano, e todos os relatórios já estão acessíveis no Portal Emprega Brasil. E, de posse desse relatório, cabe a cada empresa publicá-lo em seu site oficial, redes sociais ou instrumentos similares, garantindo a ampla divulgação para seus empregados e também para o público em geral.

Com efeito, o Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Caso identificada alguma desigualdade salarial no relatório apresentado, caberá à empresa apresentar e implementar, no prazo de 90 (noventa) dias, um plano de ação para mitigação da desigualdade, estipulando metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Na hipótese de não realização e entrega do relatório, será aplicada 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.

O protocolo de fiscalização, por sua vez, será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029 de 1995, e denúncias devem ser realizadas preferencialmente em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.

É de extrema importância, portanto, que as empresas estejam devidamente assessoradas juridicamente, para corretamente implementar as políticas que visam garantir a igualdade salarial de gênero no ambiente de trabalho, e, assim, assegurar o cumprimento da legislação, evitando a perpetuação da desigualdade salarial e também a aplicação de sanções à pessoa jurídica.

Luiza de Armas Simões de Oliveira  
OAB 112.857  
Advogada Associada MZ Advocacia  
luiza@mzadvocacia.com.br