
INFORMATIVO 13/ 2023
PUBLICADA A LEI Nº 14.611 DE 2023 SOBRE PROMOÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL E
DE CRITÉRIO REMUNERATÓRIOS ENTRES MULHERES E HOMENS

No dia 04 de julho de 2023, foi publicada a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. A lei altera o artigo 461 da CLT.

A Lei confere nova redação ao parágrafo 6º do art. 461 da CLT, que passa a prever, além do pagamento das diferenças salariais, o direito à indenização por danos morais.

Outra modificação da lei é a inclusão do parágrafo 7º ao art. 467 da CLT, com a previsão de aplicação de multa, em favor do empregado discriminado, correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador, podendo ser dobrada, no caso de reincidência, sem prejuízos de outras sanções.

Também dispõem, no artigo 4º, as medidas para a promoção da igualdade salarial e de critério remuneratório a serem observadas pelas empresas, quais sejam:

- 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.

Com a nova lei, as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a publicar o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, de forma semestral. Esse relatório deve conter dados anônimos, mas que permitam a comparação de salários, remuneração e a proporção de ocupação de cargos de

direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, com informações estatísticas sobre possíveis desigualdades de raça, etnia, nacionalidade e idade. O relatório deve observar a LGPD.

Constatada a desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empresa deverá apresentar e implementar um plano de ação para cessar a desigualdade, com metas e prazos, com a participação dos sindicatos laborais e dos representantes dos empregados no local de trabalho.

A empresa que deixar de cumprir a obrigação de publicação do relatório semestral estará sujeita à multa de 3% (três por cento) sobre o valor da folha de pagamento, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das demais sanções previstas na lei.

Conforme a lei, 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.

Quanto à fiscalização, a lei estabelece que o Poder Executivo instituirá o protocolo contra a fiscalização salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Brasília, 11 de julho de 2023.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739