



**Informativo Trabalhista**

# **LEI DE IGUALDADE SALARIAL**

Loeser e Hadad Advogados | Agosto 2023

## LEI FEDERAL Nº 14.611/2023: IGUALDADE SALARIAL E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Foi publicada a Lei Federal nº 14.611/2023, prevendo a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função em empresas que possuam pelo menos 100 (cem) empregados.

O texto da lei ganhou o destaque de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função por se tratar de uma medida adotada pelo governo federal em celebração ao dia internacional das mulheres. Porém, é fundamental destacar que o texto da lei não se limita a discutir somente a diferença salarial entre gênero.

A partir de agora, diferenças salariais na mesma função por

motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, serão passíveis de punições. Na hipótese de infração às regras de igualdade salarial e remuneratória, a lei prevê pagamento de multa no valor de 10 (dez) vezes o salário devido ao empregado discriminado, elevado ao dobro no caso de reincidência.

A Lei 14.611/2023, ainda, não afasta o direito de ação de indenização por danos morais, mesmo após o pagamento das diferenças salariais, considerando as especificidades de cada caso concreto, ou seja, as empresas que descumprirem as regras podem ser severamente punidas.



## MEDIDAS DA LEI 14.611/2023 PARA GARANTIR A EQUIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A igualdade salarial entre homens e mulheres será garantida por medidas previstas na Lei 14.611/2023:

- 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 respei-

to do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados

- 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.



## DESAFIOS E RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL

- A lei não prevê, contudo, como serão implementados os canais de denúncia, como se fará a promoção e implementação dos programas citados e nem sobre fomentar a capacitação e formação das mulheres. A lei versa sobre os mecanismos de transparência e sobre uma futura implementação de protocolos fiscalizatórios.
- Para apurar as diferenças salariais, as empresas que possuam 100 (cem) ou mais empregados deverão passar a publicar relatórios semestrais de transparência salarial e remuneratória. Caso se observe nesses relatórios alguma desigualdade que a lei em questão busca eliminar, a empresa deverá apresentar um plano de ações para mitigar as desigualdades, com implementação imediata, metas, prazos e participação das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.
- Se a empresa não realizar o relatório semestral,

será aplicada uma multa administrativa no valor de 3% (três por cento) da folha salarial, limitado ao valor de 100 (cem) salários mínimos. É importante destacar que essa multa administrativa não isenta a empresa de arcar com as condenações indenizatórias de empregados discriminados.

- Embora a nova legislação faça referência à aplicação da igualdade salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade somente nas disposições para elaboração de relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios, as medidas e penalidades previstas na lei serão aplicáveis em relação a todas as categorias.



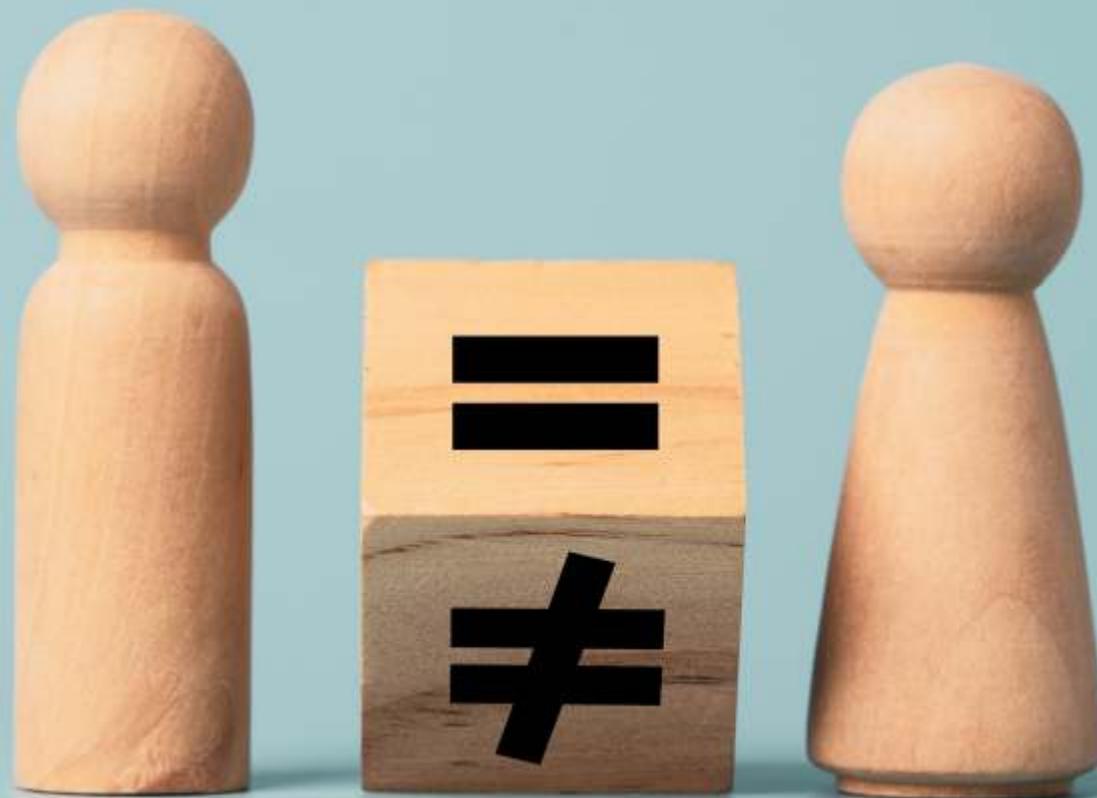
## O PAPEL DO GOVERNO FEDERAL NA TRANSPARÊNCIA E FISCALIZAÇÃO DA LEI DE EQUIDADE SALARIAL

- Ao Governo Federal, fica incumbida a responsabilidade de disponibilizar de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações de desigualdade observadas nos relatórios semestrais, além de informar indicadores sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, indicadores de violência contra a mulher, vagas em creches públicas, acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que possam impactar o acesso ao emprego e renda às mulheres para orientação de elaboração de futuras políticas públicas.
- Além disso, o Poder Executivo ainda irá instituir um protocolo de fiscalização da lei em debate, mas ainda sem discussões sobre como isso acontecerá e como será aplicada tal fiscalização.



## A IMPORTÂNCIA DA AUTOSSUPERVISÃO EMPRESARIAL

- Por conta disso, é importante que a empresa faça sua apuração interna e verifique desde já as desigualdades salariais existentes entre empregados da mesma função.
- As apurações são fundamentais para evitar passivo trabalhista, com a propositura de reclamações trabalhistas com pedidos de danos morais, ações civis públicas com pedido de danos morais coletivos, além da possibilidade de multa administrativa aplicada pelo governo federal.



## Contatos

### Enrique Tello Hadad

Sócio  
+55 (11) 98178 7997  
enrique.hadad@lhlaw.com.br

### Carlos Aires

Associado  
+55 (11) 98568 5430  
carlos.aires@lhlaw.com.br

### Igor Carneiro

Advogado  
+55 (11) 98390 5846  
igor.carneiro@lhlaw.com.br

### Wellington Ferreira

Associado  
+55 (11) 99788 5093  
wellington.ferreira@lhlaw.com.br

### Marília Prestes

Associada  
+55 (11) 97587 7699  
marilia.prestes@lhlaw.com.br

