



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.



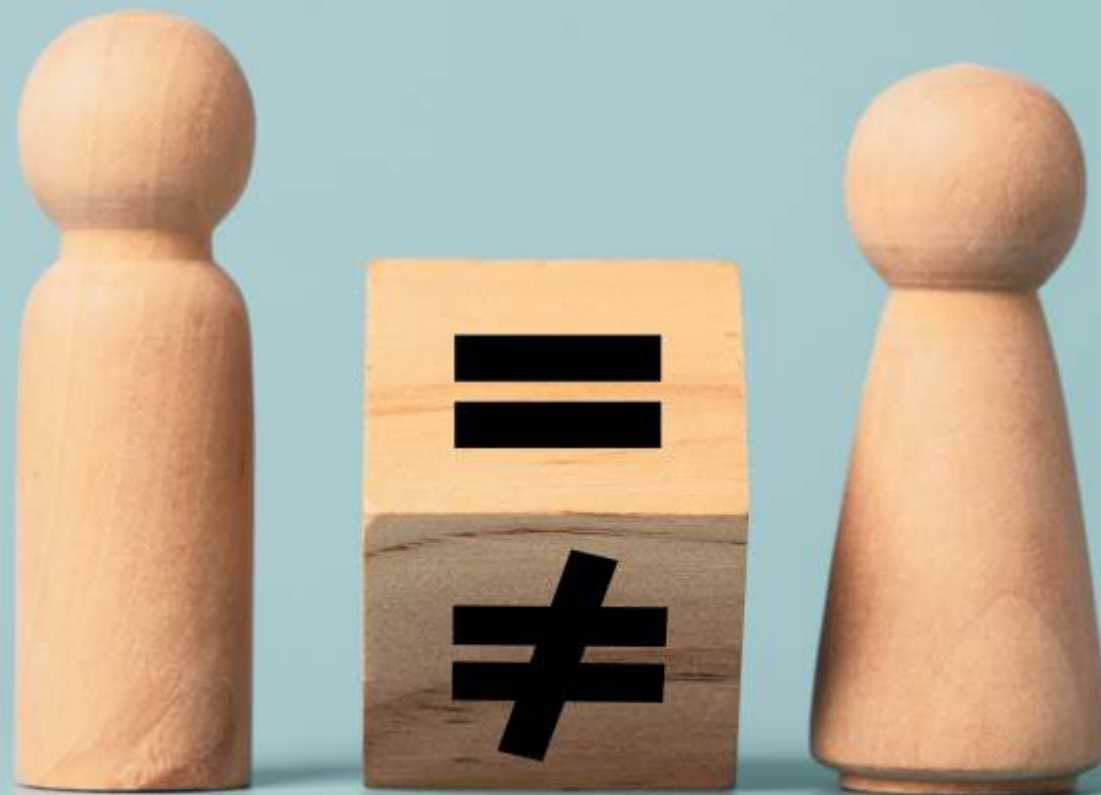
O PAPEL DO GOVERNO FEDERAL NA TRANSPARÊNCIA E FISCALIZAÇÃO DA LEI DE EQUIDADE SALARIAL

- 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

