

**INFORMATIVO HADV**



# **NOVA LEI DE IGUALDADE SALARIAL – QUAIS AS OBRIGAÇÕES QUE SUA EMPRESA DEVERÁ CUMPRIR?**

# ENTENDA A LEI N° 14.611/2023



A Lei n° 14.611, em vigor desde 03 de julho de 2023, dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, além de instituir medidas para garantir a igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres cuja realização do trabalho seja de igual valor e/ou no exercício da mesma função, estabelecendo mecanismos a serem seguidos pelas empresas, além do aumento de fiscalização quanto ao seu cumprimento.

Embora a lei não tenha alterado as regras previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para a caracterização de equiparação salarial aos casos de disparidade entre homens e mulheres, inseriu dois novos parágrafos no art. 461, e trouxe novidades importantes.

# 1. Novas penalidades frente à violação da equiparação salarial:



A vítima de discriminação poderá, além de pleitear o **pagamento das diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial**, solicitar indenização por **danos morais**.

E, também, foi **elevada a penalidade administrativa por descumprimento da equiparação salarial com base discriminatória**, para 10 vezes o novo salário devido ao empregado discriminado, a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência.

Nota técnica: com o incremento das penalidades aplicáveis às empresas, é necessária a criação de políticas visando prevenir situações em que seja possível a discussão de equiparação salarial.



## 2. Medidas para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres:

A nova lei também determina mecanismos com o fim de garantir a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres, sendo eles:

- ① (i) o estabelecimento de **mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios**;
- ② (ii) o **incremento da fiscalização contra a discriminação salarial** e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- ③ (iii) a **disponibilização de canais específicos para denúncias** de discriminação salarial;

## 2. Medidas para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres:

- (iv) a **promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho** que abranjam a capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- (v) o **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.

Nota técnica: Ainda não está claro de quem será responsável por tais iniciativas, se as empresas ou o Poder Público. No entanto, uma vez que haverá aumento na fiscalização sobre essa temática, necessária a implementação de treinamentos anuais obrigatórios sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, já prevendo temas de equidade entre homens e mulheres como dispõe a nova lei.

### 3. Publicação semestral de relatórios de transparência salarial:



A **fiscalização se dará por meio de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória**, que deverão ser **elaborados pelas empresas com cem ou mais empregados**. Na hipótese de não apresentação do relatório, a nova lei determina multa de até 3% (três por cento) sobre a folha de pagamento (limitada a cem salários-mínimos).

Além disso, tais relatórios deverão conter dados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações, e a proporção de cargos de direção, gerência e chefia ocupados por mulheres e homens, observada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) quanto à anonimização das informações.

Nota técnica: Mais do que nunca, necessária a adequação à LGPD, com o fim de proporcionar a legalidade dos relatórios.

# **Tais relatórios serão disponibilizados publicamente, visando elaboração de políticas públicas voltadas ao combate à discriminação**



O governo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, os relatórios e outras informações estatísticas relevantes, que contará também com indicadores sobre o mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, indicadores de violência contra a mulher, vagas em creches pública, acesso à formação técnica e superior e serviços de saúde, bem como serão disponibilizados outros dados que impactem o acesso ao emprego e renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Nota técnica: Uma vez que os relatórios serão publicados em plataforma de acesso ao público, reforça-se a necessidade de adequação à LGPD.

# O que configura a desigualdade e como evitar ações de equiparação salarial



De acordo com a CLT, as regras de equiparação e igualdade salarial ficam mantidas, e, para tanto, **o salário deverá ser igual, sem distinção, sendo idêntica a função e a todo trabalho de igual valor (igual produtividade e com mesma perfeição técnica) prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento comercial.**

A diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador, não poderá ser superior a **quatro anos**, e a diferença de tempo na função não poderá ser superior a **dois anos**.

Além do mais, as regras não serão aplicadas na hipótese de o empregador adotar, por meio de negociação coletiva, plano de cargos e salários.



# O que muda na prática?



Nos casos em que houver desigualdade de critérios salariais ou remuneratórios, **a empresa deverá apresentar e implementar um plano de ação para mitigar a desigualdade**, com metas e prazos, garantindo a participação dos representantes sindicais e dos representantes dos empregados no local de trabalho.

A pretensão da lei é justamente que as empresas acrescentem à sua missão, visão e valores o combate à discriminação entre mulheres e homens.

Nota técnica: Destaca-se a necessidade de implantação de um bom programa de *compliance*, com o fim de prevenir tais riscos de passivo trabalhista e administrativo. Além da imposição de penalidade monetária e reparação patrimonial, a empresa deverá elaborar plano de ação visando mitigar a desigualdade. Assim, é mais seguro que a empresa já esteja assessorada quanto à criação de políticas contra a desigualdade.

# Novas obrigações determinadas pela Lei



Em conclusão, **as empresas com mais de cem empregados terão mais uma obrigação administrativa:** elaboração e criação de relatórios de transparência salarial e remuneratória, sob pena de aplicação de multa.

No mais, também deverão adequar tais relatórios à Lei Geral de Proteção de Dados, sendo imprescindível que o empregador esteja em conformidade com a lei.

Contudo, ainda não está claro como as empresas deverão publicar esses relatórios, nem quais serão os critérios para que se considere haver “desigualdade” para fins da obrigação de desenvolvimento do plano de ação.

# Plano de ação para se adequar à Lei nº 14.611/2023



Embora a lei expressamente determine obrigação quanto aos relatórios semestrais para empresas com cem ou mais empregados, **é necessário que empresas com número menor de colaboradores criem políticas que visem prevenir situações de discriminação**. Para que as empresas se adaptem à nova legislação, é importante que haja uma reflexão sobre suas práticas, inclusive relacionadas à realização de treinamentos anuais sobre o tema.

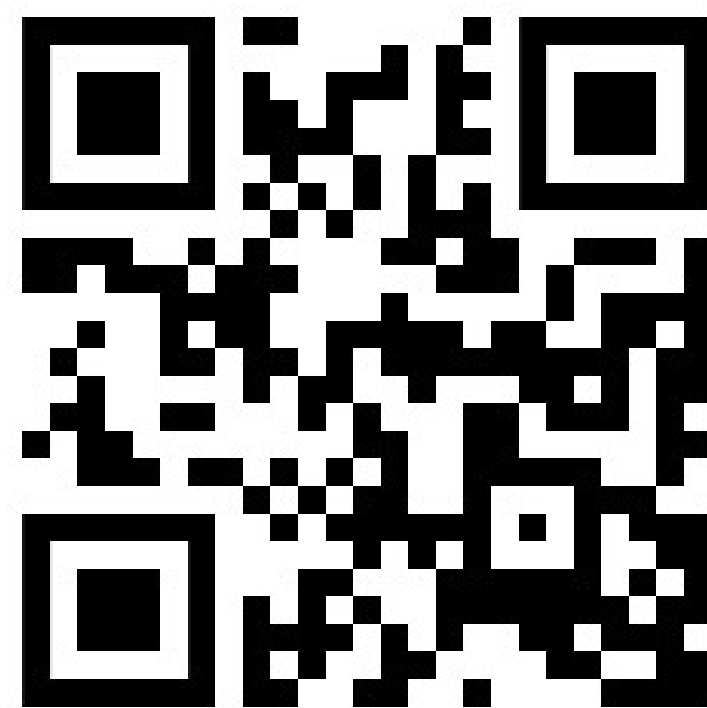
Outrossim, a nova lei provoca uma reflexão sobre a proporção de cargos de direção ocupados por homens e mulheres, bem como cria a necessidade de (re)avaliação de programas de *compliance* e iniciativas adotadas para diminuir eventual desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Para **companhias abertas**, a nova lei reforça as reflexões provocadas pelas alterações realizadas no Formulário de Referência pela Resolução CVM nº 59/2021, que impõe transparência sobre gênero dos empregados e dirigentes em todos os níveis hierárquicos.



Nossa área de direito Trabalhista permanece à disposição para eventuais dúvidas e/ou esclarecimentos.

Atenciosamente,



[contato@hadv.adv.br](mailto:contato@hadv.adv.br)

[www.hadv.adv.br](http://www.hadv.adv.br)