

## TRABALHOS TÉCNICOS

Diretoria Jurídica e Sindical

### REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 14.611 – IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

Luciana Diniz  
*Advogada*

A Lei nº 14.611/2023 foi sancionada em 3 de julho de 2023 e dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, com alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A nova legislação reforça a obrigação da igualdade salarial já prevista na Constituição Federal (art. 7º) e na CLT (art. 461) e estabelece mecanismos mais rigorosos para que os empregadores cumpram essa determinação legal.

A própria lei previa a necessidade de regulamentação para alguns pontos, o que foi feito por meio do Decreto nº 11.765/2023, publicado em 23 de novembro de 2023, e da Portaria MTE nº 3.714, que regulamenta o decreto e foi publicada em 27 de novembro de 2023.

#### I) Igualdade salarial e danos morais

A igualdade salarial deve ser respeitada não apenas entre homens e mulheres mas também em relação a raça, etnia, origem e idade.

Abaixo, apresentamos um comparativo de alteração do art. 461, § 6º, da CLT com nova redação pela Lei nº 14.611/2023:

<u>Nova redação pela Lei nº 14.611/2023</u>	<u>Antiga redação</u>
“Art. 461. § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, 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, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)”	“Art. 461. § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Com a mudança de redação do § 6º do art. 461, foram incluídas outras formas de discriminação, assim como foi garantida a indenização por danos morais ao empregado discriminado.

## II) Multa por discriminação

A CLT passa a ter artigo prevendo multa no caso de discriminação com a inclusão do § 7º e a seguinte redação:

*“Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação 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. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023.)”*

Ou seja, anteriormente havia um teto para indenização no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e com a nova lei passou a ser de 10 (dez) vezes o valor do novo salário do empregado.

## III) Mecanismos de garantia da igualdade salarial

O art. 4º da Lei nº 14.611/2023 traz medidas para garantir a igualdade salarial e os critérios remuneratórios da seguinte forma:

- 1) Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- 2) Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- 3) Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- 4) 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;
- 5) 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.

As empresas deverão implementar a divulgação das novas regras legais, assim como capacitar seus recursos humanos e gestores para atendimento desses requisitos. Essas medidas deverão ser respeitadas por todas as empresas.

#### IV) Relatórios de transparência

A lei traz a obrigatoriedade para as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados de semestralmente publicarem relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios de seus funcionários.

A exigência de envio dos relatórios de transparência era um dos aspectos que dependiam de regulamentação específica, o que foi feito, por meio do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/23, que detalhou a obrigação da seguinte forma:

Sistema para envio dos relatórios: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Os relatórios têm a finalidade de comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e serão compostos por duas seções:

##### Seção 1 – dados extraídos do eSocial:

- a) Dados cadastrais do empregador;
- b) Número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
- c) Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal. O valor da remuneração deverá conter: I- salário contratual; II- décimo terceiro salário; III- gratificações; IV- comissões; V- horas extras; VI- adicionais noturnos, de insalubridade, de penosidade e de periculosidade, dentre outros; VII- terço de férias; VIII- aviso prévio trabalhado; IX- descanso semanal remunerado; X- gorjetas; e XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador;
- d) O cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), com as respectivas atribuições; e

##### Seção 2 – dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- a) Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- b) Critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- c) Existência de incentivo à contratação de mulheres;
- d) Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) Existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

A obrigatoriedade de envio dos relatórios de transparência trará para os empregadores a necessidade de uma revisão interna para alinhamento e transmissão das informações exigidas pela lei.

Exemplificando, uma empresa que adota o plano de cargos e salários deverá traduzir suas informações de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Os dados e as informações constantes dos relatórios deverão ser anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

#### Envio dos relatórios pelos empregadores

O relatório deverá ser enviado nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, com informações relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

O envio será pelo Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

#### Da publicidade pelo Ministério do Trabalho e Emprego

O MTE publicará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas, 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.

#### Da publicidade pelos empregadores

Os relatórios de transparência, além de serem enviados para o MTE, também deverão ser publicados nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral (art. 2º, § 3º, do Decreto nº 11.795/23 e art. 4º da Portaria MTE nº 3.714/23).

E mais uma vez destacamos que os relatórios e a publicação devem ser feitos de forma anonimizada e observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

V) Plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

No caso de fiscalização ou averiguação cadastral poderá o MTE solicitar às empresas informações complementares ao relatório.

Após a publicação do relatório de transparência e verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para que elaborem o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Meio para notificação: Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

Prazo para apresentação do plano de mitigação: 90 dias, e correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

- 1 - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- 2 - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- 3 - planejamento anual com cronograma de execução; e
- 4 - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever a criação de programas de:

- 1 - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- 2 - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- 3 - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Meio de armazenamento e divulgação: O plano poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Na elaboração e na implementação do referido plano deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados.

Essa participação poderá ser definida por meio de norma coletiva ou por procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos arts. 510-A a 510-D da CLT.

O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

#### VI) Multa por descumprimento em relação ao relatório de transparência salarial

Em caso de não publicação dos relatórios semestrais, o empregador estará sujeito a multa administrativa, que corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários mínimos (R\$ 132.000,00 em 2023).

As fiscalizações serão feitas pelos auditores do MTE, mas possivelmente também terão atuação do Ministério Público do Trabalho.

Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

#### VII) Canal de denúncia

Denúncias relacionadas a discriminação salarial e a critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados com essa finalidade.

Dessa forma, o presente trabalho técnico tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.