



# **PARECER ASJUR**

Fevereiro/2024

## **LEI DE IGUALDADE SALARIAL nº 14.611/2023**

## PARECER

Publicado no Diário Oficial da União (DOU), o Decreto nº 11.795/2023, regulamenta a Lei nº 14.611, sancionada no dia 04 de julho de 2023, pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que altera o art. 461, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecendo a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens.

A despeito da isonomia salarial estar prevista na Constituição Federal, o decreto que regulamenta a referida lei trata da transparência e igualdade salarial, além de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função. As medidas se aplicam às empresas privadas com 100 ou mais empregados e que tenham sede, filial ou representação no Brasil.

A lei se aplica, ainda, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, entre outros fatores. O pagamento das diferenças salariais devidas não afasta o direito de quem sofreu discriminação promover ação de indenização por danos morais, considerando as especificidades do caso concreto.

Importante definir que a nova lei não modifica o regramento contido no artigo 461 na Consolidação das Leis Trabalhistas no que diz respeito ao direito à equiparação salarial, de modo que aquelas definições ali previstas devem fazer parte de todo o contexto e serem aplicadas para definir as eventuais diferenças salariais.

E ainda, a norma legal modifica a multa prevista no art. 510 consolidado, para que corresponda a dez vezes do novo valor do salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, e eleva ao dobro em caso de reincidência, sem prejuízo de outras medidas legais.

## **Procedimentos para cumprimento da lei.**

A regulamentação obriga às empresas a publicação semestral em suas páginas na internet e redes sociais a inserção de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (pessoas jurídicas de direito privado) – que deverá ser disponibilizado para seus empregados, colaboradores e público em geral, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018).

Os relatórios deverão conter dados e informações (pelo menos o cargo ou ocupação das trabalhadoras e dos trabalhadores e os valores de todas as remunerações), publicados de forma anônima, que permitam a comparação objetiva entre salários, critérios remuneratórios e proporção de ocupação de cargos de direção, gerencia e chefia preenchidos por mulheres e homens, além de informações estatísticas sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Os dados e informações divulgados nos relatórios em caráter anônimo, de acordo com as leis de proteção de dados pessoais, devem ser enviados por meio de ferramenta digital do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja publicação dos relatórios deve ser feita nos meses de março e setembro. E para fins de fiscalização e averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pode solicitar às empresas informações complementares àquelas que constam no relatório.

## **DESCUMPRIMENTO**

Identificado pelo MTE alguma desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar e implementar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Também prevê a criação de programas de capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A promoção da diversidade e inclusão, capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho são outros pontos que também devem constar no plano.

## **FERRAMENTA DIGITAL**

O Poder Executivo, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, a ferramenta para que as empresas façam o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda por sexo, inclusive com indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, bem como outros dados públicos que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Quando for verificada, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, as empresas deverão ser notificadas e terão 90 dias para elaborar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

## **CANAL DE DENÚNCIAS – INCREMENTO DE FISCALIZAÇÃO.**

Como medida para garantia da igualdade salarial e estabelecimento de mecanismos de transparência salarial, o MTE deverá disponibilizar um canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios, além de fiscalizar o envio dos relatórios e analisar as informações contidas neles.

Cabe também ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério das Mulheres monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

## CONCLUSÃO.

As empresas devem municiar o setor de RH para viabilizar o monitoramento de informações do quadro de colaboradores, por meio de criação de sistema de gestão de remuneração do mercado, elaborar relatórios e análises que identifiquem dados de remuneração, criando políticas para atender às exigências da lei de igualdade salarial e criar mecanismos para evitar discriminação e entender a diversidade, cuja compreensão e implementação da política, ajuda a garantir o compliance e promover o respeito no ambiente de trabalho.

Observem que, ainda, os relatórios deverão apontar, a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres, assim como dados sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

E dentre as diversas responsabilidades da empresa, encontra-se a obrigatoriedade de fomentar a formação e a capacitação de mulheres para que entrem, continuem e evoluam no mercado de trabalho em condições de igualdade aos homens, buscando sólida transformação cultural, valorizando o desenvolvimento e promoção de ambientes que promovam a inclusão.

Manaus/AM, 28 de fevereiro de 2024

Autoria de Luciana Sousa  
OAB/AM 1.927



**ASJUR**

Higino, Sordi,  
Sousa, Toledano  
Advogados

# Mais de 40 anos de Advocacia Empresarial

+55 92 3232-3049  
+55 92 3232-3051

[controladoria@asjur.com.br](mailto:controladoria@asjur.com.br)  
[www.asjur.com.br](http://www.asjur.com.br)

Av. Mário Ypiranga, 315 - Ed. The Office  
Sala 1521, Adrianópolis | Manaus/AM | 69057-000