



04 de julho de 2023

IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

O Governo Federal sancionou, sem vetos, a Lei 14.611/2023, que teve origem no PL 1.085/2023, aprovado pelo Senado em 1º de junho de 2023, cujo objetivo principal é garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Abaixo estão elencados os principais pontos dessa lei:

ALTERAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A lei modifica o artigo 461 da CLT para incluir a discriminação por gênero como uma forma de violação dos direitos trabalhistas e estabelece que, em caso de reconhecimento, o empregado discriminado tem o direito de buscar indenização por danos morais.

A norma também modifica a multa prevista no art. 510 da CLT para que corresponda a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido ao empregado que comprovar discriminação em razão do gênero, e eleva ao dobro em caso de reincidência.

MEDIDAS PARA GARANTIR A IGUALDADE SALARIAL

- Estabelecimento de controle de transparência salarial e critérios remuneratórios.
- Fiscalização intensificada contra a distinção salarial.
- Criação de canais específicos para denúncias de discriminações salariais.
- Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.
- Incentivo à capacitação e formação das mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

- As empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar semestralmente relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios, que devem conter informações anonimizadas que permitam a comparação objetiva entre ocupações, remunerações e proporção de ocupação de cargos de liderança entre mulheres e homens, além de fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades relacionadas a raça, etnia, nacionalidade e idade.

ASSESSORIA JURÍDICA DO SICEPOT-MG

APOIO: SANTIAGO FERREIRA PINTO BIZZOTTO VIEIRA & CAMPELO ADVOGADOS ASSOCIADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Raja Gabaglia, 1143 – 17º Andar - Luxemburgo - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com



- Se for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas devem apresentar e implementar um plano de ação para reduzir essa desigualdade, estabelecendo metas e prazos e garantindo a participação de representantes sindicais e dos empregados nesse processo.
- Em caso de descumprimento da publicação do relatório, são previstas multas administrativas para as empresas, que podem corresponder a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitada a 100 (cem) salários mínimos.
- O Governo disponibilizará uma plataforma digital de acesso público contendo indicadores atualizados sobre o mercado de trabalho e renda desagregados por gênero. Esses indicadores visam fornecer informações relevantes para orientar a elaboração de políticas públicas relacionadas ao acesso ao emprego e à renda pelas mulheres.

PROTOCOLO DE FISCALIZAÇÃO

A presente lei depende ainda de regulamentação pelo Poder Executivo, o qual instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

A Lei 14.611/2023 foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 04/07/2023 e para acessá-la [clique aqui](#).

Fonte: INFOTRAB Nº 08/2023 – FIEMG
Gerência de Assuntos Trabalhistas

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA
Trabalhista

FIEMG
O futuro se faz juntos

ASSESSORIA JURÍDICA DO SICEPOT-MG

APOIO: SANTIAGO FERREIRA PINTO BIZZOTTO VIEIRA & CAMPELO ADVOGADOS ASSOCIADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Raja Gabaglia, 1143 – 17º Andar - Luxemburgo - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com