

ABIGRAF / SINDIGRAF / COM – 049B / 2023

- LEI 14.611/2023 -

## - NOVAS REGRAS LEGAIS PARA PRESERVAÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS -

A Lei nº 14.611 / 2023 (DOU - 04.JUL.2023) ([clique aqui](#)) altera a CLT para dispor sobre a **igualdade salarial** e de **critérios remuneratórios** entre **mulheres e homens**.

### 1. Alterações na CLT

O art. 461, §6º da CLT estabelecia, até então, que nos casos de **comprovada a discriminação** em razão de **sexo ou etnia**, o juiz estabeleceria, além do pagamento das **diferenças salariais** decorrentes da equiparação salarial, o pagamento de **multa de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social**.

A **nova lei** altera o §6º para:

- (i) incluir como causas de discriminação **além do sexo e etnia**, também **raça, origem e idade**;
- (ii) estabelecer o direito do trabalhador de pleitear judicialmente **indenização por danos morais**.

Quanto à multa, foi incluído o §7º ao art. 461, aumentando-a para **10 vezes o valor do novo salário devido** ao empregado em caso de equiparação salarial, **dobrada no caso de reincidência**.

### 2. Novas disposições legais

Foram estabelecidas novas medidas, obrigatórias aos empregadores, para garantia da igualdade salarial:

- adoção de mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios;
- incremento das fiscalizações contra a discriminação salarial e critérios remuneratórios;
- disponibilização de canais específicos de denúncias de discriminação salarial;
- promoção e implementação de programas de inclusão e capacitação sobre o tema;
- fomento à capacitação de mulheres para ingresso e permanência no mercado de trabalho;

### 3. Empresas com mais de 100 empregados

Além das novas medidas acima, as empresas com **mais de 100 empregados** **deverão** publicar **semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios**, observados os regramentos da Lei Geral de Proteção de Dados. Os relatórios deverão conter:

- dados **anonimizados**;

- informações que permitam **comparação objetiva** entre **salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens**,

- informações que **possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades** decorrentes de **raça, etnia, nacionalidade e idade**.

Sendo **identificada desigualdade salarial** ou de **critérios remuneratórios**, a empresa **deverá apresentar e implementar plano de ação** para mitigar a desigualdade, com **metas e prazos**, garantida a participação de **representantes das entidades sindicais** e de **representantes dos empregados**.

A **não apresentação** dos citados relatórios **pelas empresas com mais de 100 empregados** será aplicada multa administrativa de **até 3% da folha de salários**, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das demais cominações legais.

O poder executivo disponibilizará de forma unificada, **em plataforma digital de acesso público**, observada a Lei Geral de Proteção de Dados, as **informações disponibilizadas pelas empresas nos relatórios**, além de **indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda desagregado por sexo**, bem como outros dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

### 4. Regulamentação

Ainda haverá regulamentação por ato do poder executivo para realização das fiscalizações sobre o tema.

### 5. Vigência

A Lei entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, **04.JUL.2023**.

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas através do e-mail [dejur@abigraf.org.br](mailto:dejur@abigraf.org.br).

**JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!**

São Paulo, 05 de julho de 2023.



Para garantir que você sempre receba as nossas mensagens, adicione o endereço do remetente em sua lista de contatos.

Nossa empresa respeita a sua privacidade.

[Não desejo receber futuras mensagens](#)