

# ANÁLISE TRABALHISTA E SINDICAL

ANO 4 • 106ª EDIÇÃO

BRASÍLIA,  
13 DE JULHO DE 2023



## Sancionada lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

No último dia 04 de julho foi publicada a Lei 14.611 que garante a **igualdade de salário e de critérios remuneratórios entre trabalhadoras e trabalhadores**. A nova legislação teve origem no PL 1.085/2023, de iniciativa do próprio Poder Executivo, visa estabelecer salários iguais para a mesma função e aumentar a fiscalização contra a discriminação no ambiente de trabalho.

A reivindicação das mulheres é antiga e a iniciativa faz parte das ações do dia 08 de março, dia Internacional das Mulheres. A não discriminação está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e na Constituição Federal de 1988, contudo, as desigualdades salariais persistem.

Na nova legislação, que **deve ser observada por todas as cooperativas empregadoras**, estão previstas as medidas para a promoção da garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens, a capacitação de gestores, lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A presente lei precisará ser regulamentada, para tanto, será criado um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), coordenado pelo Ministério das Mulheres e pelo Ministério do Trabalho e Emprego com participação de representantes da sociedade civil, de sindicatos, empresários e entidades patronais.

## Sancionada lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

Cabe ressaltar que a presente legislação foi o primeiro projeto de autoria do atual governo. No Senado, a relatoria ficou com a senadora Teresa Leitão (PT-PE) que deu ênfase nos mecanismos salariais discriminatórios e os canais de denúncia que podem ser acionados caso se descumpra a legislação. Abaixo destacamos algumas falas de autoridades que demonstram a importância da nova legislação:

- ❖ A **senadora Teresa Leitão** salientou que a lei foi criada para coibir diferenças salariais entre mulheres e homens e destacou que *“existe a possibilidade de elaboração de um plano de ação, para que as empresas possam se planejar para alcançar a meta da igualdade salarial, como também um relatório semestral para garantir a transparência do cumprimento da lei”*.
- ❖ O **Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho**, reforçou que vai fazer valer a Lei. *“Busquem fazer com que nós não tenhamos de caminhar para um processo de autuação, porque as condições estão dadas e nós usaremos a inteligência artificial, a fiscalização in loco para fazer valer a Lei. Para isso estamos fazendo um concurso para 900 novos fiscais”*.
- ❖ A **Ministra das Mulheres, Cida Gonçalves**, afirmou que o momento foi aguardado por 80 anos pelas mulheres. *“Neste dia 03 de julho a sociedade brasileira está dando um grande passo para a tão desejada e necessária igualdade salarial entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Os estudos já comprovam que a igualdade salarial impulsiona a economia e melhora o PIB. Quando as mulheres têm mais dinheiro, circula mais dinheiro, considerando que elas são maioria entre as chefes de família”*.

## **Confira os principais pontos da nova legislação**

### **Transparência**

Empregadores com 100 ou mais funcionários deverão divulgar, semestralmente, relatórios de transparência salarial, garantindo o anonimato de dados pessoais, sob pena de multa de até 3% da folha salarial, limitado a 100 salários mínimos. Essas informações devem permitir a comparação entre salários de homens e mulheres e a proporção de ocupação dos cargos de chefia.

### **Metas e Prazos**

Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar planos de ação para mitigá-la, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

### **Mercado de Trabalho**

Criação de canais específicos para denúncia, incremento da fiscalização, promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho e incentivo à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho.

## **Confira os principais pontos da nova legislação**

### **Justiça do Trabalho**

Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não exclui o direito de quem sofreu a discriminação ajuizar uma ação trabalhista de indenização por danos morais.

### **Poder Executivo**

Disponibilização, em plataforma digital de acesso público, as informações fornecidas pelas empresas, 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, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde.

### **Multa**

Alteração da multa prevista no artigo 510/CLT, para as empresas que não pagarem o mesmo salário para homens e mulheres que desempenham a mesma função. O novo valor será dez vezes o novo salário devido pela empresa à trabalhadora ou ao trabalhador discriminado.

**Acesse as edições anteriores.**



Acompanhe nosso trabalho em:



sistemaocb