



Machado  
Meyer

M

## Lei 14.611/2023 – Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

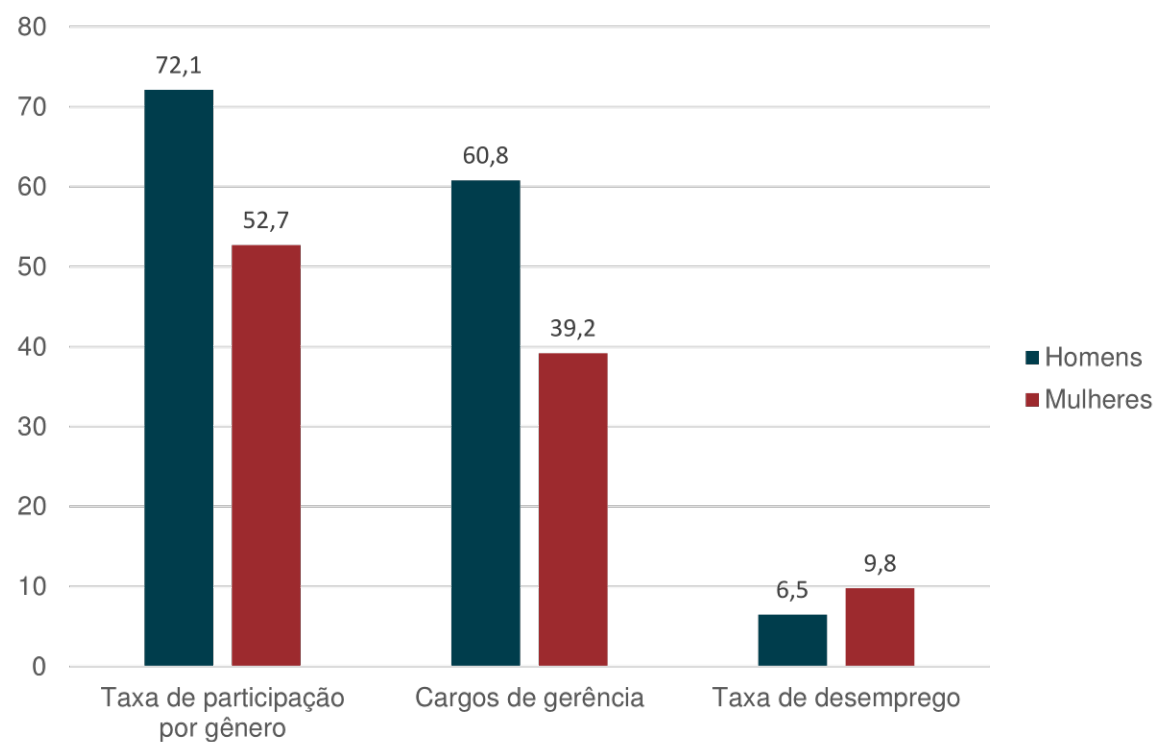
**Palestra realizada na Câmara de Comércio e  
Indústria Japonesa do Brasil, em 19/07/2023**



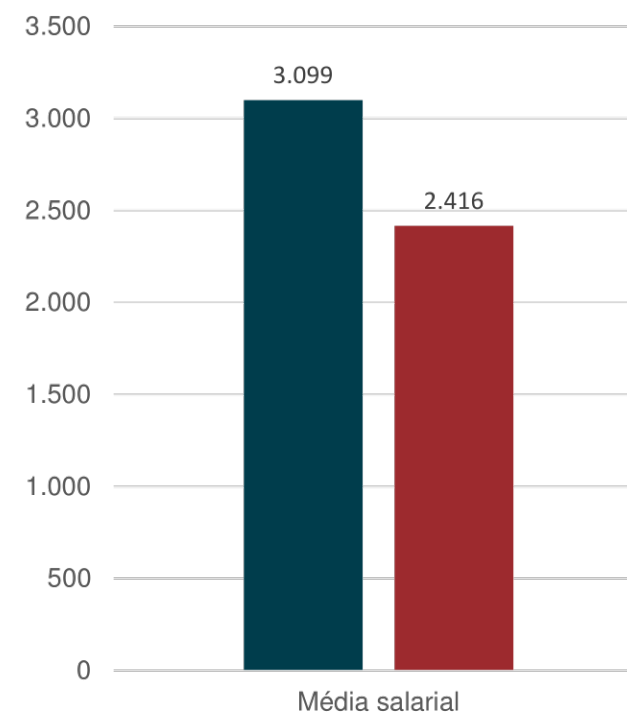


## DIFERENÇAS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO\*

### COMPARAÇÃO HOMENS E MULHERES (%)



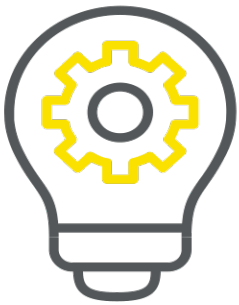
### MÉDIA SALARIAL (R\$)



\* FGV – 08/03/2023 - <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>



## LEI 14.611/2023



- Intenção: Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho
- Possivelmente será editado regulamento específico
- Criação de protocolo de fiscalização
- Evolução quando à forma de fiscalização (“auto regulação”)
- Evolução das políticas de ESG
- Complementa políticas criadas pela Lei 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres
- Novos critérios para escolha de parceiros comerciais
- Nova exigência de regras de *Compliance* às empresas



## IGUALDADE SALARIAL

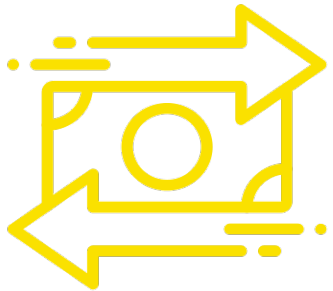


➤ Artigo 461, CLT:

- Identidade de função
- Trabalho de igual valor – igual produtividade e perfeição técnica
- Diferença de tempo de trabalho para o mesmo empregador não superior a 4 anos
- Diferença de tempo na função não superior a 2 anos
- Mesma estabelecimento empresarial



## MEDIDAS PARA GARANTIR A IGUALDADE SALARIAL



QUEM SERÁ  
RESPONSÁVEL PELA  
IMPLEMENTAÇÃO E  
CONTROLE DESTAS  
MEDIDAS?

- Estabelecimento de mecanismos de transparência e de critérios remuneratórios
- Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens
- Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial
- Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, abrangendo capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, com aferição de resultados
- 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.



## Relatório de transparência



- Publicação semestral
- Relatório público
- Empresas com 100 ou mais empregados
- Transparência salarial
- Critérios remuneratórios
- Observância da LGPD
- Observância das regras concorrenciais

**O relatório deverá adotar critérios que permitam a comparação salarial sem divulgar o valor pago aos empregados**



# Relatório de transparência





# ADEQUAÇÃO À LEI - PASSO A PASSO

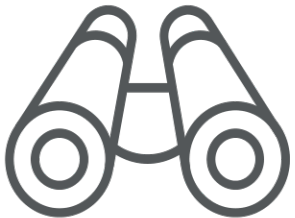




## RISCOS E PENALIDADES

➤ Lei 14.611/2023:

- Verificada discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade:
  - **Ação individual** – Diferença salarial e indenização por danos morais
  - **MTP** - Autuação fiscal – Multa equivalente a 10 vezes o valor do novo salário devido à pessoa discriminada
  - **MTP** – Não entrega do relatório semestral de transparência salarial - Multa de até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários mínimos (R\$132.000,00)
  - **Atuação do MPT** – Verificada a discriminação a uma coletividade de empregados
  - **ANPD** – Sanções administrativas por divulgação de dados pessoais





# OBRIGADO



**DANIEL  
SANTOS**

**Sócio**

**Trabalhista**

**[dasantos@machadomeyer.com.br](mailto:dasantos@machadomeyer.com.br)**

**+55 21 98111-5443**

**+55 21 3572-3050**

## **PORTAL INTELIGÊNCIA JURÍDICA**

Nossa visão para as questões que impactam os seus negócios

Acesse nosso conteúdo: [www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica](http://www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica)

**MACHADO, MEYER, SENDACZ E OPICE ADVOGADOS**

**SÃO PAULO / RIO DE JANEIRO / BRASÍLIA / BELO HORIZONTE / NEW YORK**

MACHADO  
MEYER  
.COM.BR

