



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho
Leila Gonçalves Gomes Coelho
Diego Lenzi Reyes Romero

Valéria dos Santos Estorillio
Daniela Saad Tatit Rocha
Caio César Ramos dos Santos
Danielle Blanchet
Monica Munaro

Julho, 07, 2023.

Senhores,

ref.: igualdade salarial – Lei nº 14.611/23

Sobre o tema encimado, encaminhamos opinião legal do Escritório, assim:

1. Igualdade salarial - Lei nº 14.611, 03.07.23

A Constituição de 1988, art. 5º, diz:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (destaques nossos)

A Constituição de 1988, art. 7º, diz:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (destaques nossos)



A CLT, com a reforma de 2017, diz:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 6º - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
(destaques nossos)

A CLT, por curiosidade histórica, desde 1943, com algum retoque e 1962, já determinava a igualdade salarial, “sem distinção de sexo”.

O que de novo traz a Lei nº 14.611, de 03.07.2023?

Fundada na percepção da pouca concretude dos mandamentos constitucionais e legais, a novel Lei, rigorosamente, cuidou de dizer:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre



mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º - O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 461. ...

§ 6º - Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º - Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais." (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de



discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - 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.

Art. 5º - Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º - Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º - Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de



maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º - Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º - O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas. (destaques nossos)

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (destaques nossos)



Objetivamente, a novel Lei de modo claro quer fazer valer os princípios constitucionais e legais antes referidos, via implementação de uma quantidade inédita de mecanismos e custos (direito de ação de indenização por danos morais; multa equivalente a dez vezes – em dobro em caso de reincidência – o novo salário decorrente da equiparação; criação de mecanismos de transparência, fiscalização, disponibilização de canais para denúncias, programas de capacitação de gestores, de mulheres para o ingresso e ascender no mercado).

Ainda, empresas com mais de 100 empregados deverão publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios de remuneração, sendo que as empresas infratoras terão que apresentar e implementar plano de ação mitigatório, sujeitas, ainda, à multa de até 3% de sua folha de salários limitada a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções pela discriminação salarial).

Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios.

Em fecho: que cada empresa, por seu RH e Jurídico, atenta ao que já lhe permite o artigo 461 da CLT e seus três primeiros parágrafos – reescritos na reforma trabalhista de 2017 – que confira suas práticas salariais, dado que a correta gestão do assunto, a deixará a salvo da novel lei.

A Banca segue à disposição para orientar e coadjuvar na elaboração de mecanismos que permitam maior transparência salarial e de critérios remuneratórios, observadas diretrizes da LGPD, no auxílio e orientação para a adequada confecção de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, bem como na elaboração de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, inclusive que envolvam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema.

GOMES COELHO & BORDIN – Sociedade de Advogados
hélío gomes coelho júnior e luís alberto g. gomes coelho
advogados