



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

Dezembro, 7, 2023.

ref.: **Regulamentação da Lei nº 14.611/23 - igualdade salarial entre homens e mulheres**

Em julho do presente ano, o Escritório GC&B emitiu *legal opinion* sobre aspectos importantes da então novel **Lei 14.611/23, de 03.07.2023, que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação.**

E é justamente sobre esta regulamentação, que veio recentemente com o **Decreto 11.795, de 23.11.2023 e Portaria MTE nº 3.714, de 24.11.23**, que fazemos as seguintes considerações, a saber:

1. Igualdade salarial e de critérios remuneratórios - Lei nº 14.611, 03.07.23 – breve histórico

A Constituição de 1988, no seu art. 5º, I, diz que ***“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”*** (destaques nossos)

A mesma Constituição de 1988, no art. 7º, XXX, diz serem “... direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ***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 também:

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.



...

§ 1o Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

...

§ 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 trouxe a Lei nº 14.611/23?

Fundada na percepção da pouca concretude dos mandamentos constitucionais e legais, a novel Lei 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."

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 nova Lei, de modo claro, **trouxe uma quantidade inédita de mecanismos e custos**, que relembramos:

- direito de ação de indenização por danos morais e multa equivalente a dez vezes – em dobro em caso de reincidência – além do direito ao recebimento do 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.
 - para as empresas com mais de 100 empregados, a obrigação de publicar, semestralmente, relatórios de transparência salarial e critérios de remuneração e, às infratoras, a obrigação de 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.
-



2. Igualdade salarial e de critérios remuneratórios – Decreto 11.795/23 e Portaria MTE nº 3.714, de 24.11.23

Mas sem o ***Ato do Poder Executivo***, as empresas, embora já devessem, desde 03.07.23, estar atentas as suas práticas salariais, não sabiam, ao certo, como e quais seriam os critérios utilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalização, em especial em relação ao:

I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

E quais foram as principais novidades trazidas pelo Decreto 11.795/23?

- previsões mais claras sobre o que deve constar Relatório de Transparência, que tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:
 - I) o cargo ou a ocupação contida na CBO, com as respectivas atribuições;
 - II) o valor do salário contratual, do 13º salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais noturno, insalubridade, penosidade e periculosidade, terço de férias, aviso prévio trabalhado, DSR, gorjetas e outras parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

- os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a LGPD e enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que pode solicitar informações complementares;



- a publicação dos relatórios deve ser feita nos meses de março e setembro, por meio da ferramenta informatizada a ser disponibilizada pelo MTE, havendo, ainda, no art. 2º, § 3º, do Decreto, previsão quanto à necessidade de *“publicação nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.”*

- Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, o art. 3º, do Decreto prevê que as empresas deverão implementar “Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens”, que deverá estabelecer:
 1. as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos;
 2. a criação de programas relacionados à: capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho;
 3. promoção da diversidade e inclusão, capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de.

- participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados na elaboração e implementação do plano de ação, *preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho e, em caso de ausência de previsão em norma coletiva, de modo preferencial, por meio da comissão de empregados prevista nos arts. 510-A a 510-D, da CLT.*



Não satisfeito, por força do contido no art. 5º, do Decreto, que dispôs que “*competete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego: “dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023;”* o Ministério do Trabalho e Emprego, logo em seguida, publicou a Portaria nº 3.714, de 24.11.23, para **“regulamentar o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023”, o que já tem causado alguns pontos de atenção e preocupação nos empregadores**, ante a usual tendência de extrapolação do MTE, indo além do que a lei e o Decreto – este sim o único meio e modo para regulamentar a lei – preveem.

Destacamos alguns deles:

- **O relatório será preparado com base nas informações prestadas pelos empregadores no eSocial e, serão utilizados como base para a elaboração do Relatório pelo Ministério do Trabalho e Emprego os dados cadastrais do empregador; número total de empregados, por estabelecimento; cargos ou ocupações do empregador, contidos na CBO (empresas que possuem a subdivisão dentro de uma mesma função - júnior, pleno ou sênior – como farão?)**
- **Portal Emprega Brasil: “aba” denominada “igualdade salarial e de critérios remuneratórios”, a ser criada para coletar as seguintes informações complementares, a serem disponibilizadas pelos empregadores:**
 - **existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;**
 - **critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;**
 - **existência de incentivo à contratação de mulheres; identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;**
 - **existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.**



- **Informações complementares: o MTE disponibilizará uma ferramenta on-line para que as empresas prestem eventuais informações complementares, nos meses de fevereiro e agosto.**

- **A Portaria estabeleceu, ainda, que o “Plano de ação” deverá ser elaborado no prazo de 90 dias após a primeira notificação do MTE por meio do “Domicílio Eletrônico Trabalhista” e deve contemplar:**
 - **medidas a serem adotadas com escala de prioridade;**
 - **metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;**
 - **planejamento anual com cronograma de execução;**
 - **avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.**

- **As empresas ainda deverão compartilhar cópia do plano de ação com a entidade sindical representante de seus empregados (previsão ilegal, não prevista na lei, tampouco no Decreto)**

- **Fiscalização e canais de denúncia: será criado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho o protocolo de fiscalização e o canal de denúncias será implementado, preferencialmente, no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital;**

Outros pontos de sensibilidade da Portaria: como as empresas não serão diretamente responsáveis pela elaboração do relatório de transparência, a eventual divulgação de dados protegidos pela LGPD pelo Ministério do Trabalho e Emprego, efetivamente observará a anonimização?



A divulgação de informações sobre os salários e remunerações praticadas pelas empresas não pode trazer impactos aos seus negócios, prejudicando a atratividade e manutenção de talentos, bem assim a diferenciação dela num mercado extremamente competitivo?

A inexistência de clareza sobre quais informações serão exigidas dos empregadores na “aba” de igualdade salarial e de critérios remuneratórios do Portal Emprega Brasil.

Um outro aspecto que ganha muita relevância é a necessidade premente de revisão dos códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) pelas empresas, já que o Ministério do Trabalho e Emprego passará a se basear em tais códigos no preparo do relatório de transparência.

3. Considerações finais

A Banca está atenta aos pontos acima e aos próximos passos da Fiscalização do Trabalho em relação às obrigações trazidas pela Lei e Decreto, sendo fundamental redobrada cautela no preenchimento das informações solicitadas e das “eventuais informações complementares”, validando previamente, com os seus advogados.

De igual modo, já se faz possível prognosticar que as ferramentas disponibilizadas e as “abas” do eSocial não terão condições de aferir, apenas por critérios objetivos, o “***Trabalho de igual valor***” previsto no art. 461, § da CLT, como sendo aquele “... ***feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.***”

Discussões administrativas e judiciais, com ampla dilação probatória, certamente, trarão maior centralidade e razoabilidade ao debate.



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Por fim, o Escritório GC&B segue à disposição de seus clientes para orientá-los e coadjuvá-los na elaboração de mecanismos que permitam maior transparência salarial e de critérios remuneratórios, observadas diretrizes da LGPD, bem como na elaboração de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, inclusive ministrando treinamentos que envolvam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema.

**hélio gomes coelho júnior e luís alberto g. gomes coelho
advogados**



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977



Links para acesso à Lei, Decreto e Portaria:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.795-de-23-de-novembro-de-2023-525219143>

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>