



Novas medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres

A ocupação das mulheres no mercado de trabalho tem representado avanços significativos nas últimas décadas. Contudo, mesmo hoje em dia, a mão de obra feminina sofre com condições desiguais no mercado de trabalho. De acordo com os dados do IBGE, as mulheres recebem salário 22% menor em comparação com homens [1]. A diferença salarial aumenta quanto mais alto for o cargo ocupado — mulheres em posição de liderança chegam a receber cerca de 34% menos em relação aos profissionais do gênero masculino que ocupam o mesmo cargo [2].



Com o objetivo de minimizar essa desigualdade histórica que tanto impacta as mulheres no mercado do trabalho, o Poder Executivo propôs a Lei nº 14.611/2023, publicada em 4 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Essa lei reforçou a impossibilidade de distinção salarial entre mulheres e homens (o que já era anteriormente garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho) e trouxe novidades com relação a medidas que, até então, não estavam previstas na legislação (tais como, estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial). Porém, apesar de bem-intencionada, a Lei nº 14.611/2023 previu tais medidas de forma genérica, dispondo que atos do Poder



Executivo seriam futuramente disponibilizados para regulamentar tais medidas.

Diante da necessidade de sanar essas lacunas, foram finalmente publicados o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego, respectivamente em 23 e 27 de novembro de 2023 (esta última que entrará em vigor no próximo dia 1º de dezembro de 2023). As medidas previstas no decreto e na portaria aplicam-se às empresas privadas com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

Em resumo, a nova regulamentação prevê regras relacionadas ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, cuja finalidade é a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos entre homens e mulheres. O relatório será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelas empresas no eSocial e nas informações complementares que serão coletadas na aba “Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios” a ser implementada no Portal Emprega Brasil. Os dados e informações constantes no Relatório deverão ser anonimizados e observar a Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

O relatório deverá ser publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) nos meses de março e setembro de cada ano; e pelas próprias empresas, em seus sites, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, de modo a garantir a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores, trabalhadores e público em geral.

A partir do relatório, se constatada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores serão notificados para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Determinou-se, ainda, que as denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico a ser disponibilizado no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital.

Em caso de descumprimento das medidas indicadas, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá aplicar multa administrativa em valor correspondente a até 3% da folha de salários da empresa, limitado a cem salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Vale pontuar que o decreto e a portaria ainda não contemplaram todos os pontos omissos da Lei nº 14.611/2023, tal como o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, que deverá ser definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Sem dúvida, as medidas previstas no decreto e na portaria são um passo importante para o alcance da igualdade entre gêneros no mercado de trabalho. Contudo, para que possam surtir efeitos positivos, elas dependerão de uma atuação governamental organizada, com a criação de sistemas de fiscalização eficazes. As empresas também deverão estar preparadas para uma atuação mais ativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do sindicato e deverão capazes de divulgar os dados dos empregados sem infringirem o previsto na Lei Geral de Proteção de Dados.

Meta Fields