



**Contato
Seguro**
CANAL DE ÉTICA

Penalidades por
não conformidade
com a **Lei 14611/23**

A busca pela equidade salarial entre gêneros atingiu um novo patamar com a **promulgação da Lei 14.611/2023**, cuja regulamentação pelo Decreto 11.795/23 reforça o **compromisso com a igualdade** no ambiente de trabalho.

Voltada para eliminar disparidades salariais entre homens e mulheres que desempenham idênticas funções, a legislação molda o cenário empresarial, e impulsiona a **promoção da diversidade e inclusão**.

Além de determinar uma mudança na mentalidade corporativa, essa nova normativa define **multas expressivas** para empresas que não se adaptarem a esses novos padrões.

As penalidades por não conformidade com a Lei 14.611 de 2023 se tornam um ponto de atenção para os empregadores. Confira o artigo que preparamos para que você possa entender em detalhes as **implicações legais previstas pela legislação** da igualdade salarial.

Sua empresa está preparada para esse novo momento? Continue a leitura e descubra quais estratégias são eficazes para evitar penalidades e construir uma cultura organizacional mais justa e plural.

Visão geral da Lei 14.611/23

A Lei 14.611 de 2023 sinaliza um novo paradigma nas relações de trabalho. Entre os seus principais requisitos de conformidade, estão:

- Para empresas com mais de 100 colaboradores, a **obrigatoriedade** de divulgar semestralmente um **relatório de transparência salarial**;
- As empresas com **CIPA** devem elaborar e compartilhar seus próprios mecanismos de transparência salarial e remuneratórios em alinhamento com os preceitos da **Lei Geral de Proteção de Dados** (LGPD);
- Incentivo à **capacitação e formação de mulheres** para o ingresso, a permanência e a ascensão feminina no mercado de trabalho.

Essas medidas auxiliam na criação de uma **atmosfera de abertura e equidade**, destacando as disparidades salariais e corrigindo discriminações por gênero que são históricas no Brasil.

Para o diretor comercial da Contato Seguro, **Pedro Miranda**, *“este é um cenário dinâmico e desafiador que requer atenção e ação proativa das empresas para garantir a conformidade e promover um ambiente de trabalho mais igualitário”*.

As penalidades por não conformidade

A legislação decorrente da Lei 14.611/23 introduz **penalidades específicas**, reforçando o compromisso com a **equidade salarial**. Este é um alerta claro para empregadores, saiba mais a seguir.

1) Multa significativa

A primeira penalidade para **empresas com CIPA** que não se adaptaram às medidas que combatem a desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma **multa expressiva** que pode atingir **até 10 vezes o valor do novo salário**.

A lei promulgada em 2023 ainda aponta que o valor da multa será **elevado ao dobro em casos de reincidência**.

2) Ação indenizatória por danos morais

Outra consequência para o empregador que violar as normas é a possibilidade de a **vítima** da discriminação salarial buscar não apenas o recebimento da diferença salarial, mas também entrar com uma **ação indenizatória por danos morais**.

Esta medida ajuda a estimular o cumprimento de práticas de remuneração justas e livres de discriminação em razão de **cor, sexo, idade**, preferência **religiosa**, entre outros motivos.

3) Multa específica relacionada aos relatórios de transparência

Por fim, a legislação prevê uma **multa específica de 3% da folha de salários** do empregador, limitada a até 100 salários mínimos, caso a empresa não esteja em conformidade com a produção semestral dos Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios.

O documento é estabelecido como **obrigatoriedade para empresas com CIPA** no artigo 5º da Lei 14.611/23. O Decreto 11.795/23 vai além e explica que a publicação dos relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro e contemplar as informações requisitadas pela ferramenta do **Ministério do Trabalho e Emprego**.



Exemplos de penalidades

Vamos analisar juntos dois exemplos que ilustram diferentes cenários de **descumprimento da Lei 14.611/23**. Ao explorarmos casos práticos, podemos compreender como as empresas podem ser **impactadas** pela recente norma ao não cumprir suas disposições.

Em um primeiro cenário, temos a **Empresa A** funcionando com **mais de 100 funcionários** que não divulgou semestralmente o relatório de transparência salarial, descumprindo a Lei 14.611/23.

Como resultado, a empresa está sujeita a uma **multa específica de 3% da folha de salários**, limitada a até 100 salários mínimos, conforme expresso pelo artigo 5º da legislação. Supondo uma folha de pagamento de R\$ 1.000.000, a multa pode atingir até R\$ 30.000, representando um **ônus financeiro considerável**.

Em um segundo cenário, a **Empresa B reincidiu em violações**, apesar de implementar mecanismos de transparência salarial, gerando uma multa mais severa.

Supondo um salário mensal de R\$ 5.000 para uma funcionária e R\$ 6.000 para um funcionário na mesma função, a multa pode chegar a R\$ 60.000 (10 vezes o novo salário), penalizan-

do a disparidade salarial e destacando a **necessidade urgente de ações corretivas** na organização.

Vale lembrar que a legislação também estabelece que a empresa de direito privado deve **apresentar e implementar um plano de ação** para corrigir a desigualdade, com metas e prazos definidos, caso o MTE identifique as irregularidades e notifique a entidade.

Além do risco de pagamento de multas, o não cumprimento da Lei 14.611/23 por parte das empresas com CIPA pode acarretar em impactos significativos, incluindo a **redução da produtividade** entre os colaboradores e danos à imagem corporativa perante clientes, parceiros e outros *stakeholders* (partes interessadas) essenciais para a **sustentabilidade** do negócio.



Como evitar penalidades

É dever do Ministério do Trabalho fiscalizar o descumprimento da Lei 14.611/23 e oferecer um **Canal de Denúncias** para receber relatos. No entanto, é importante que os gestores ajam antecipadamente com as seguintes estratégias:

Criar um planejamento contínuo para adequação

Empreender um processo de **mapeamento dos indicadores** organizacionais e **estabelecer metas claras** proporciona uma base sólida para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Usar a tecnologia como aliada na adaptação à Lei 14.611/23

A **integração de tecnologias** nos processos corporativos é essencial para garantir a conformidade com os parâmetros da legislação. Avaliar e alinhar os sistemas e equipes envolvidos asseguram que as práticas estejam em consonância com as **exigências legais**.

A implantação de um **Canal de Denúncias externo, personalizável e seguro** é um exemplo de ferramenta tecnológica preventiva. A Contato Seguro oferece esse tipo de solução, permitindo que as empresas **identifiquem irregularidades** antes de chegar ao Ministério do Trabalho.

Assim, a organização tem condições de detectar rapidamente e apurar questões internas, como **assédio moral, sexual,**

racismo, gordofobia, xenofobia e desvio de ativos.

Inclusive, um Canal de Denúncias externo com **possibilidade de anonimato** ajuda a passar **credibilidade** aos colaboradores, evidenciando o comprometimento da liderança com o clima organizacional da empresa.

Cumprir a agenda de treinamentos sobre diversidade e inclusão

Estabelecer uma **agenda anual de treinamentos** é vital para manter todos os níveis hierárquicos cientes e alinhados com as políticas inclusivas da empresa.

Ao abranger temas como **diversidade, inclusão, violência, assédio e igualdade** no trabalho, a empresa promove uma cultura organizacional mais consciente.

Ações contínuas de **capacitação feminina** são necessárias na agenda para superar esses obstáculos e promover a igualdade. Apesar do crescimento no percentual de mulheres em cargos de direção de 21% para 27% entre 2022 e 2023 (Pesquisa Panorama Mulheres 2023), persistem desafios relacionados à **desigualdade de gênero** na evolução das carreiras profissionais.

Conclusão

A promulgação da Lei 14.611/23 desperta a **necessidade urgente** de reexame sobre a **equidade nos cargos** oferecidos pelas empresas, promovendo uma reflexão profunda sobre a distribuição e remuneração dessas posições entre homens e mulheres.

A **mudança cultural** proposta pela legislação utiliza medidas formais para iniciar uma transformação mental nos times de trabalho. Além disso, a construção de ambientes e processos que fomentem igualdade, diversidade e inclusão pode trazer grandes **oportunidades aos empregadores**.

A **capacitação e a inclusão de mulheres** em diversos setores de trabalho pode reduzir lacunas de mão de obra qualificada e auxiliar iniciativas privadas que se alinham aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU**.

E não podemos deixar de mencionar: **a disponibilização de um Canal de Denúncias seguro** ajuda a colocar em prática uma política interna empenhada na fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Sua empresa precisa de orientação para evitar tais irregularidades e contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais igualitários?

Entre em contato conosco, clicando abaixo. Estamos prontos para auxiliá-lo na implementação de práticas que assegurem a **conformidade com a Lei 14.611/23**.

FALAR COM UM ESPECIALISTA