

Diferença salarial entre homens e mulheres:

O que muda com
a Lei 14611?



**Contato
Seguro**

CANAL DE ÉTICA

A luta pela **igualdade salarial** entre homens e mulheres é uma questão central na agenda global de **direitos humanos e trabalhistas**. No Brasil, a disparidade salarial de gênero persiste como uma **realidade preocupante**.

A Lei 14611 de 2023 surge como um **marco legislativo significativo** nesse cenário, propondo medidas concretas para **combater a desigualdade** que está enraizada na cultura laboral.

Com foco na transparência, fiscalização e promoção da equidade de gênero, essa legislação representa um avanço importante no enfrentamento das disparidades salariais baseadas no sexo.

As **empresas com mais de 100 funcionários** devem se atentar especialmente à série de obrigações específicas da Lei 14611. Veja a seguir quais são as **implicações da norma de 2023** e descubra como essas mudanças afetam a gestão de pessoas, negócios e a sociedade como um todo.



Desigualdade Salarial entre Gêneros no Brasil

A disparidade salarial entre homens e mulheres continua refletindo **desequilíbrios estruturais e sociais** no Brasil. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, em média, as **mulheres ganham 77,7% do salário dos homens**, mesmo com um nível educacional mais elevado.

Essa disparidade é mais acentuada em **cargos de maior remuneração**, onde elas recebem **apenas 61,9%** do que é pago aos profissionais homens. A tendência de redução dessa diferença, observada até 2020, foi revertida com a pandemia, que agravou as desigualdades de gênero.

O **impacto do Covid-19** na economia levou a perda de milhares de postos de trabalho em nosso país, sendo que a parcela de 71% era ocupada por mulheres entre 2019 e 2020.

Setores como **educação, alojamento e alimentação** – que empregam predominantemente mulheres – foram os mais atingidos, **dificultando ainda mais** a participação feminina na força de trabalho.

Além disso, muitas mulheres foram forçadas a deixar o emprego para **assumir responsabilidades domésticas** durante a crise, o que prejudicou sua reinserção no mercado de trabalho posteriormente.

Apesar das medidas legais que determinam a igualdade salarial, a legislação até 2022 não previa sanções específicas para **combater casos de discriminação salarial de gênero**.

Provar que a diferença salarial é resultado de discriminação é um **desafio**, pois requer evidências concretas de que as funções desempenhadas são idênticas em termos de **responsabilidades, habilidades e produtividade**.

A complexidade torna difícil para as trabalhadoras fazer valer seus direitos em **casos individuais**, mas quando olhamos para as estatísticas, **fica evidente a existência da desigualdade salarial por gênero** em diversos nichos do mercado.

Diante da necessidade urgente de políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero em todos os níveis organizacionais, a **implementação da Lei 14611/23** convoca os empregadores a participarem desse movimento. Discutiremos os detalhes a seguir!



Novas medidas de fiscalização

A Lei 14611 de 2023 traz consigo **novas medidas de fiscalização** que têm o potencial de **impactar** significativamente a gestão de negócios.

Uma dessas medidas é a exigência para **empresas com 100 ou mais empregados** divulgarem publicamente o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios com frequência semestral.

O documento disponibilizado nos meses de março e setembro de cada ano visa proporcionar uma **comparação objetiva entre os salários e remunerações**, bem como a proporção de ocupação de cargos entre os **gêneros** – sem desrespeitar a LGPD.

A divulgação ampla e transparente dos dados salariais têm o potencial de expor **desigualdades injustificadas**, contribuir para a conscientização sobre a questão da disparidade salarial e incentivar as organizações a adotar **práticas mais justas e equitativas** em relação à remuneração de seus colaboradores.

Disponibilização de Canal de Denúncias

A disponibilização de um **Canal dedicado** para relatar casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios, conforme **determinado pela Lei 14611/23**, busca facilitar e encorajar a denúncia de práticas injustas no ambiente de trabalho.

A legislação diz que compete ao **Ministério do Trabalho e Emprego** (MTE) fornecer essa ferramenta para o acolhimento das denúncias. Porém, as empresas podem agir de forma **preventiva** e adotar uma abordagem mais abrangente ao contratar um **Canal de Denúncias externo e profissional**.

Por exemplo, o Canal de Denúncias da **Contato Seguro** oferece uma plataforma **imparcial** para que os funcionários relatem questões como **assédio moral, assédio sexual e discriminação**.

Um canal terceirizado proporciona às organizações uma **opção segura** aos seus colaboradores para relatar problemas, reduzindo o estresse no ambiente de trabalho enquanto detecta rapidamente o que deve ser ajustado.

Além disso, a **possibilidade de anonimato** proporciona uma camada extra de segurança para aqueles que desejam expor irregularidades **sem comprometer** a sua carreira dentro da empresa.

Sanções expressivas para empresas em não conformidade

Com base nos **relatórios de transparência salarial** e de critérios remuneratórios elaborados pelo MTE, qualquer desigualdade identificada **deve ser sanada através de um Plano de Ação** para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Esse plano deve ser elaborado pelos empregadores no **prazo de noventa dias após a notificação** com estipulação de metas, prazos e participação de representantes das entidades sindicais e dos colaboradores da empresa.

As organizações que não cumprirem com as exigências da legislação são significativas. Uma **multa equivalente a 10 vezes o valor do novo salário** devido pelo empregador ao empregado discriminado pode ser aplicada.

Além disso, há a possibilidade de **dobrar o valor da multa** em caso de reincidência, o que não impede a colaboradora discriminada de buscar seu direito de indenização por danos morais.

A não publicação adequada e semestral dos relatórios de transparência salarial também acarreta **sanções**. O Ministério do Trabalho e Emprego pode impor multas administrativas que correspondem a **até 3% da folha de salários da empresa**, limitadas a cem salários-mínimos.

Conclusão

A implementação da **Lei 14611 de 2023** marca um passo importante na busca pela equidade salarial entre **homens e mulheres**, estabelecendo mecanismos que promovem transparência e prestação de contas por parte das empresas.

Contudo, a eficácia dessas medidas dependerá da aplicação rigorosa e do **cumprimento das regulamentações** pelas organizações, além do monitoramento adequado pelas autoridades competentes.

Nesse contexto, a implementação de um **Canal de Denúncias externo** emerge como um elemento fundamental para a conformidade com a Lei e para orientar a cultura organizacional na construção de um ambiente de trabalho mais igualitário, seguro e produtivo.

No caso da implementação do Canal de Denúncias da **Conta Seguro**, os benefícios são percebidos tanto pelos empregadores quanto pelos empregados.

Para os responsáveis pelo bem-estar dos funcionários, a plataforma oferece vantagens como **otimização de processos** e **redução de custos**, fornecendo relatórios em tempo real.

Para os colaboradores, a acessibilidade da plataforma **facilita a denúncia**, que é atendida por **psicólogos ouvidores** capa-

citados. Além disso, a possibilidade de denunciar a qualquer momento, por **telefone**, **site** ou **aplicativo**, torna o processo mais ágil e eficiente.

Saiba mais sobre o funcionamento do nosso Canal de Denúncias! **Clique no botão abaixo**, preencha o formulário e veja como podemos ajudar **sua empresa** a promover um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

FALAR COM UM ESPECIALISTA

