

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### Informe Estratégico – Nova lei da igualdade salarial

1 – Foi publicada no Diário Oficial da União, de 04/07/2023, a [Lei nº 14.611](#), de 03/07/2023, que tem como objetivo assegurar a **igualdade salarial** entre homens e mulheres que **desempenharem a mesma função**.

A norma, denominada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) de **Lei da Igualdade Salarial**, também alterou o art. 461 da [CLT](#), tendo modificado o texto do parágrafo sexto e incluído o parágrafo sétimo.

O novo texto do § 6º do art. 461 da [CLT](#) prevê que na hipótese de discriminação salarial por motivo de **sexo, raça, etnia, origem ou idade**, o **pagamento das diferenças salariais** devidas não afasta o direito de quem sofreu discriminação de promover **ação de indenização por danos morais**, considerando-se as especificidades do caso concreto. O texto anterior direcionava as hipóteses de comprovada discriminação salarial por motivo de **sexo ou etnia**, enquanto o novo texto acrescentou os motivos de **raça, origem ou idade**. A anterior redação do § 6º previa que no caso de comprovada discriminação salarial o juízo deveria determinar, 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. Como o teto dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é de R\$ 7.507,49, a multa corresponderia a R\$ 3.753,74, que era igualmente aplicada para todos os casos de comprovada discriminação salarial. Segundo a nova redação os critérios de quantificação do dano moral deverão ser definidos pelo julgador trabalhista, que poderá utilizar como parâmetro o previsto no § 1º do art. 223-G da [CLT](#), ou mesmo ultrapassar o limite de valor estabelecido nos incisos do citado dispositivo celetista. Para mais informações sobre **indenizações por danos morais trabalhistas**, acesse o [informe estratégico](#) do Conselho de Relações do Trabalho que trata sobre recente decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o assunto.

Além disso, a nova regra da [Lei nº 14.611/2023](#) determina que no **caso de infração** ao previsto no art. 461 da [CLT](#), ou seja, no caso em que a empresa não pagar o mesmo salário para homens e mulheres que desempenham a mesma função, deverá ser aplicada a **multa administrativa** de que trata o art. 510 da [CLT](#), porém no valor correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao **dobro** no caso de reincidência (§ 7º do art. 461 da [CLT](#)). Em tais casos não será utilizado o valor de um salário mínimo regional como textualmente prevê o art. 510 da [CLT](#).

A nova lei também obriga a publicação semestral de **relatórios de transparência salarial** pelas empresas (pessoas jurídicas de direito privado) com 100 (cem) ou mais empregados, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, [Lei nº 13.709/2018](#), e dispõe que ato do Poder Executivo instituirá **protocolo de fiscalização** contra a discriminação salarial.

Tais **relatórios de transparência salarial** deverão conter dados e informações, publicados de forma anônima, que permitam a comparação objetiva entre salários, critérios remuneratórios e proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, além de informações estatísticas sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Caso seja identificada **desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios**, as empresas privadas deverão criar **planos de ação** para mitigar essa desigualdade, com **metas e prazos**, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Na hipótese de **descumprimento** do previsto, quanto à obrigação da publicação semestral de relatórios de transparência salarial pelas empresas, poderá ser aplicada **multa administrativa** no valor de até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das demais sanções.

A lei também prevê como **medidas para garantia da igualdade salarial**: o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial; o incremento da fiscalização; a criação de canais específicos para denúncias de casos de discriminação salarial; a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho; e o 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.

O **Poder Executivo federal** deverá disponibilizar de forma unificada, em **plataforma digital de acesso público**, as informações fornecidas pelas empresas, além de indicadores atualizados periodicamente sobre o mercado de trabalho e renda por sexo, inclusive com 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 outros dados públicos que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Posteriormente, por meio de ato, o Poder Executivo federal também deverá instituir **protocolo de fiscalização** contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

2 – Em 2017, o art. 461 da [CLT](#) foi alterado pela Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, prevendo que em 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 (“caput” do art. 461 da [CLT](#)). Trabalho de **igual valor**, segundo o § 1º do art. 461 da [CLT](#), será o que for feito **com igual produtividade** e com a **mesma perfeição técnica**. Portanto, para que dois empregados, que comprovadamente exerçam a mesma função, tenham direito ao mesmo salário, precisam exercer as atividades com a mesma produtividade e perfeição técnica. Porém, para configurar o direito à isonomia salarial outros requisitos também deverão ser observados.

Apesar de o “caput” do art. 461 da [CLT](#) prever que a isonomia salarial é devida a trabalhadores situados “**na mesma localidade**”, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem flexibilizando esse conceito para abranger **municípios limítrofes ou integrados à mesma região socioeconômica**, como, por exemplo, a Região Metropolitana da Grande Vitória, que abrange os Municípios de Vitória, Vila Velha, Cariacica, Serra, Fundão, Viana e Guarapari, conforme a Lei Complementar estadual nº [204/2001](#).

O § 1º do art. 461 da [CLT](#) prevê, ainda, que além da produtividade e da perfeição técnica, a **diferença de tempo de serviço** para o mesmo empregador não poderá ser superior a **quatro anos**, e a **diferença de tempo na função** não poderá ser superior a **dois anos**. Em sendo assim, se um empregado houver sido contratado em 2018 e outro em 2023, para exercer as mesmas funções, a diferença de **tempo de serviço** de cinco anos não permitirá a equiparação salarial do último em relação ao primeiro trabalhador, que poderá ter salário superior, sem que isso constitua uma situação de desigualdade ou de discriminação salarial. O mesmo ocorre quanto ao **tempo na função**, pois se o empregado estiver na função há três anos, recebendo a remuneração de 3 mil reais, e outro exercer a mesma função há somente um ano, com salário inferior, o último não tem direito à isonomia salarial.

Já o § 3º do art. 461 da [CLT](#) estabelece que **não há que se falar em equiparação salarial** quando o empregador tiver **pessoal organizado em quadro de carreira** ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, **planos de cargos e salários**, inexistindo qualquer obrigatoriedade de homologação ou de registro em órgão público. Nesse caso, as **promoções** poderão ser feitas por **merecimento** e **por antiguidade**, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

E de acordo com o § 5º do art. 461 da [CLT](#) a equiparação salarial somente é possível entre **empregados contemporâneos** no cargo ou na função, sendo vedada a indicação de **paradigmas remotos**, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. A expressão **paradigma** é muito utilizada nas ações em que se busca a isonomia salarial e significa “um exemplo”, ou seja, um trabalhador que servirá como modelo, como parâmetro para a equiparação, e que na ação trabalhista será o empregado a qual se pretende a equiparação salarial, buscando ter direito ao mesmo salário. **Paradigma remoto** é considerado o empregado que, como modelo, foi o primeiro a ter direito à equiparação salarial, tendo desencadeado sucessivas condenações da empresa na equiparação dos salários de vários outros empregados que, em função da ligação entre eles, acabaram fazendo prova da existência da equiparação salarial em cadeia. Atualmente, é vedada a chamada **equiparação em cadeia**, que ocorre quando um trabalhador requerer a equiparação salarial em relação a outro trabalhador que obteve decisão judicial favorável para também ter salário equiparado a um terceiro empregado. As exigências do tempo de serviço, que não pode ser superior a quatro anos, e do tempo na função, que não pode ser superior a dois anos, previstas § 1º do art. 461 da [CLT](#), impedem a equiparação em cadeia.

Importante ressaltar, também, que o **trabalhador readaptado em nova função** por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não pode ser indicado como paradigma para fins de equiparação salarial (§ 4º do art. 461 da [CLT](#)).

Portanto, a **equiparação salarial** somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ou seja, que executam as mesmas atividades simultaneamente, e desde que fique comprovada a identidade de funções, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, e ainda se a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não for superior a quatro anos, e se a diferença de tempo na função não for superior a dois anos, e se o empregador não tiver pessoal organiza-

-do em quadro de carreira ou não adotar planos de cargos e salários, bem como se o caso não envolve trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social. Numa ação trabalhista todos esses requisitos deverão ser observados pelo julgador.

**3** – Como visto, muitos são os **requisitos e condições** para a configuração do direito à equiparação salarial, sendo que o exercício da mesma função é somente deles, havendo muitos outros no art. 461 da [CLT](#).

Um fato bastante preocupante para as empresas diz respeito aos **relatórios de transparência salarial**, que deverão conter dados e informações passadas pelos empregadores, que irão permitir a comparação objetiva entre salários, o que na prática poderá levar a **conclusões precipitadas de aparentes desigualdades salariais**, pois como visto muitos são os requisitos previstos no art. 461 da [CLT](#) para que o trabalhador ou trabalhadora tenha direito à isonomia salarial, não bastando somente o exercício da mesma função, mas também deverá ser analisado criteriosamente se há igual produtividade e perfeição técnica, bem como se a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não é superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não é superior a dois anos, bem como se inexistente quadro de carreira ou planos de cargos e salários, e ainda se o trabalhador indicado como paradigma não foi readaptado pelo INSS em nova função por motivo de deficiência física ou mental.

Todas estas questões deverão ser observadas pelo Poder Executivo federal quando da disponibilização da plataforma digital de acesso público às informações fornecidas pelas empresas, e principalmente quando for instituir o protocolo de fiscalização, para evitar, como dito acima a deduções precipitadas de aparentes desigualdades salariais, com a aplicação indevida de multas administrativas.

#### Observação

O art. 2º da [Lei nº 13.709/2018](#) determina 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”, enquanto o “caput” art. 461 da [CLT](#) dispõe que a igualdade salarial será devida “quando for idêntica a função” e “quando o trabalho for de igual valor”.

Portanto, enquanto a Lei utiliza a conjunção “**ou**” com o sentido de que há **duas hipóteses** (ou o trabalho é de igual valor ou há o exercício da mesma função), a CLT dispõe que “igual valor” e “idêntica função” são **requisitos distintos** que, em



conjunto com os outros requisitos previstos no art. 461 da [CLT](#), constituem condicionantes para que o trabalhador possa ter direito à isonomia salarial.

Quanto a tais reflexões, somente com o tempo se poderá identificar se haverá a manifestação da Justiça do Trabalho quanto à interpretação do previsto no art. 2º da [Lei nº 13.709/2018](#) em relação ao “caput” art. 461 da [CLT](#), dispondo se as expressões devem ser consideradas como hipóteses distintas ou se compõem o rol de requisitos legais para o direito à equiparação salarial.

Porém, independentemente da interpretação judicial, o art. 461 da [CLT](#) elenca vários requisitos que deverão ser observados pelos julgadores trabalhistas para o reconhecimento do direito à isonomia salarial ou mesmo para a identificação dos casos de discriminação, devendo serem consideradas as especificidades de cada caso. Tal cuidado também deverá ser observado pela fiscalização do trabalho.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT