



LEI DISPÕE SOBRE A IGUALDADE SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS E INSTITUI NOVAS OBRIGAÇÕES ÀS EMPRESAS

*Lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023
(D.O.U. de 04 de julho de 2023)*

Foi publicada a Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023 (D.O.U. de 04 de julho de 2023), que obriga e garante 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, e altera a CLT.

A Lei dispõe que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

- ✓ estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- ✓ incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- ✓ disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- ✓ 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
- ✓ 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.

Determina, ainda, que **empresas com 100 (cem) ou mais empregados deverão publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios**, observada a proteção de dados pessoais de que trata Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).



Estes relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios deverão conter 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.

A Lei prevê que nas hipóteses em que identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, 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.

Em não sendo publicados os relatórios de transparência, 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.

Referida Lei também determina que, em havendo 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.

Ainda há previsão de multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência.

A íntegra da Lei nº 14.611/2023 pode ser acessada através do site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm.



CONFISSÃO DE DÍVIDA DE PROCESSOS TRABALHISTAS ATRAVÉS DE DCTFWeb PRORROGADA PARA OUTUBRO DE 2023

*Instrução Normativa RFB nº 2.147, de 30 de junho de 2023
(D.O.U. de 30 de junho de 2023)*

Foi publicada a Instrução Normativa RFB nº 2.147, de 30 de junho de 2023 (D.O.U. de 30 de junho de 2023), do Ministério da Fazenda, que altera a Instrução Normativa RFB nº 2.005/2021, na parte em que dispõe sobre a obrigatoriedade da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) para prorrogar a inclusão da confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho através da DCTFWeb **a partir do mês de outubro de 2023.**

A substituição da GFIP-Reclamatória pelo envio dos eventos referentes a processos trabalhistas através da DCTFWeb estava inicialmente prevista para 1º de janeiro de 2023 (IN RFB nº 2.094/2022). A primeira prorrogação foi para o mês de abril de 2023 (IN RFB nº 2128/2023) e a segunda para o mês de julho de 2023 (IN nº 2.139/2023).

Até outubro de 2023 a SEFIP/GFIP continuará sendo o instrumento hábil para a confissão de dívidas previdenciárias decorrentes de reclamações trabalhistas.

A íntegra da Instrução Normativa RFB nº 2.147/2023 pode ser acessada através do site <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-rfb-n-2.147-de-30-de-junho-de-2023-493518374> .