

A promulgação da [Lei Federal nº 14.611/2023](#) trouxe à tona a necessidade de uma maior transparência e equidade nos ambientes de trabalho, especialmente no que diz respeito à remuneração entre homens e mulheres. A legislação, que entrou em vigor em julho de 2023, estabelece medidas para garantir a igualdade salarial e promover o cumprimento do princípio constitucional da igualdade.

Uma das principais exigências é a obrigatoriedade para empresas com 100 ou mais funcionários de publicarem relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios. Para operacionalizar essa determinação, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) emitiu decretos e portarias que estabelecem os procedimentos e sanções em caso de descumprimento.

Além disso, o Decreto 11.795/23, que regulamenta a Lei 14.611/23, estabelece diretrizes claras para as empresas, especialmente aquelas com mais de 250 empregados. Uma das disposições mais importantes desse decreto é a obrigatoriedade de elaboração de um plano de ação para a mitigação da desigualdade salarial entre mulheres e homens, caso identificado diferenças remuneratórias em prejuízo as mulheres pelo relatório a ser elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio de cruzamento das informações do eSocial e questionário a ser preenchido pela empresa até 29/02/2024 no [Portal Emprega Brasil](#).

Para cumprir estas determinações, as empresas devem adotar medidas específicas:

- **Atualização dos Sistemas de Remuneração:** Revisão minuciosa dos sistemas de remuneração para garantir conformidade com as disposições legais. Isso inclui revisar os critérios de determinação da remuneração, assim como os processos de avaliação de desempenho e promoção.
- **Condução de Auditorias Salariais:** Realização de auditorias salariais conduzidas por profissionais qualificados e independentes. Essas auditorias são fundamentais para identificar e corrigir desigualdades salariais, garantindo uma remuneração justa para todos os funcionários.
- **Promoção da Conscientização:** Investimento em programas de conscientização sobre igualdade salarial entre mulheres e homens. Isso pode ser feito por meio de treinamentos, campanhas e outras iniciativas que visam eliminar preconceitos e promover uma cultura organizacional inclusiva.

A publicação dos relatórios de transparência salarial deve ocorrer entre os meses de março e setembro de cada ano, conforme estabelecido pela legislação. O cumprimento das disposições tanto da lei quanto do decreto é essencial para garantir a igualdade salarial

entre mulheres e homens, demonstrando o [compromisso das empresas com a equidade e a justiça social](#).