

INFORMATIVO JURÍDICO

ASSUNTO: LEI Nº 14.611/2023, QUE TRATA DA IGUALDADE SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com satisfação apresentamos a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Esta legislação representa um marco significativo para a promoção da equidade de gênero e traz importantes implicações para as empresas. Neste informativo, detalharemos o que sua empresa precisa fazer para estar em conformidade com a lei.

Introdução

A igualdade de gênero é um princípio fundamental para a construção de uma sociedade justa e inclusiva. A Lei nº 14.611, publicada em 3 de julho de 2023, estabelece um novo padrão para a equidade salarial e critérios remuneratórios justos no Brasil.

Fundamento Constitucional e Proteção Internacional

A nova lei reforça a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres no trabalho, conforme estabelecido pela Constituição da República de 1988 e a Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho

A Lei nº 14.611 altera o artigo 461 da CLT, fortalecendo a proteção contra a discriminação salarial por motivo de gênero, raça, etnia, origem ou idade. As empresas agora enfrentam uma maior responsabilidade em garantir a igualdade salarial, incluindo indenizações por danos morais e pagamento de diferenças salariais. Sendo, que essa igualdade tem previsão constitucional.



Federação Nacional das Empresas Prestadoras
de Serviços de Limpeza e Conservação

Medidas para Garantir a Igualdade Salarial

A lei estabelece uma série de medidas, incluindo maior transparência salarial, fiscalização mais rigorosa, canais para denúncias, e a promoção de programas de diversidade e inclusão. Empresas com 100 ou mais colaboradores são obrigadas a publicar relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios. Caso seja identificada desigualdade salarial, a empresa deve apresentar e implementar um plano de ação para corrigir a disparidade.

Canal de Denúncia

A fim de garantir o cumprimento efetivo da lei e proporcionar um ambiente de trabalho justo, a Lei nº 14.611 prevê a criação de um canal de denúncia para os colaboradores relatarem casos de discriminação salarial ou qualquer outra forma de desigualdade de gênero no ambiente laboral. Esse canal deve ser seguro, confidencial e de fácil acesso a todos os funcionários.

Proteção de Dados e a Nova Legislação

Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), as informações divulgadas nos relatórios de transparência salarial devem ser anonimizadas, garantindo a privacidade e a segurança dos colaboradores.

Como cumprir a lei

Diante deste cenário, o cumprimento da nova legislação requer um cuidadoso planejamento e ações estratégicas. Sua empresa pode seguir as seguintes diretrizes para se adequar à lei:

- ✓ **Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios:** Estabelecer mecanismos de transparência salarial e definir critérios remuneratórios claros e objetivos.

- ✓ **Fiscalização Interna e Programas de Diversidade:** Realizar fiscalizações internas éticas e confidenciais, implementando programas de diversidade e inclusão.

- ✓Regulamentação dos Critérios Remuneratórios: Acompanhar as regulamentações do Poder Executivo para adequar os critérios remuneratórios, garantindo a conformidade com a legislação vigente.
- ✓Relatório de Transparência Salarial: Publicar relatórios de transparência salarial semestralmente, assegurando a anonimização dos dados e o respeito à privacidade dos colaboradores.
- ✓Plano de Eliminação da Discriminação: Desenvolver um plano de ação utilizando dados agregados para definir metas e prazos de eliminação da discriminação.
- ✓Conscientização e Treinamentos: Promover a conscientização sobre igualdade salarial e equidade de gênero, realizando treinamentos éticos e respeitosos.

Pontos que dependem de regulamentação pelo Poder Executivo

- ✓Plataforma unificada para publicação dos relatórios; e
- ✓ Formatação do canal de denúncia.

Conclusão

A Lei nº 14.611/2023 representa um importante avanço na busca pela igualdade salarial e na implementação de critérios remuneratórios justos no ambiente de trabalho brasileiro. Este avanço demanda uma mudança de mentalidade e procedimentos nas empresas para que se adequem à lei, em um movimento global. É importante acompanhar de perto os avanços e novidades nesse sentido, para garantir o total cumprimento da lei.

Atenciosamente,

Lirian Cavalhero
Assessora Jurídica