

Caminhos para a igualdade salarial e de critérios remuneratórios

07/07/2023

No dia 3 de julho, o presidente da República sancionou a Lei nº 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Além disso, trouxe alteração no artigo 461 da CLT, inserindo os parágrafos 6º e 7º, o primeiro para assegurar o direito às diferenças salariais e o segundo para dispor sobre multa administrativa quando constatado hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

No contexto geral, a lei reforça e instrumentaliza, no campo das relações trabalhistas, previsão constitucional quanto aos objetivos fundamentais da República (artigo 2º da CF) no sentido na construção de uma sociedade livre, justa e solidária com a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e, ainda, a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX).



A previsão constitucional não foi, ao longo dos anos, suficiente para eliminar práticas

abusivas nas relações de trabalho, justificando, desta forma, a necessidade de que uma lei específica fosse dirigida à garantia dos direitos sociais no ambiente dos contratos de emprego.

Todavia, convém observar que a nova lei, de um lado, amplia o conceito de igualdade não se limitando apenas ao salário *strictu sensu*, incluindo a remuneração e vantagens contratadas direta ou indiretamente exigindo transparência na política salarial adotada pelas empresas.

De outro lado, a lei instrumentaliza, em cinco aspectos fundamentais, ações a serem observadas, no âmbito das empresas, a fim de que seja garantida a igualdade salarial entre mulheres e homens:

1. Mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
2. Fiscalização contra discriminação salarial;
3. Disponibilização de canais para denúncias de discriminação;
4. Programas de capacitação e educação de gestores sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; e,



5. "fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens".

A Organização Internacional do Trabalho aprovou, em 1951, a Convenção 100 que trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, com vigência a partir de 25 de abril de 1958.

O Conselho da União Europeia também adotou regras rígidas para combater a discriminação salarial e para eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres, acentuadamente pela necessidade de priorizar a transparência dos critérios de remuneração adotados pelas empresas. Neste sentido, em 30 de março de 2023, o Parlamento Europeu aprovou diretiva sobre transparência salarial e estabeleceu a obrigação de informações pelas empresas com mais de 150 trabalhadores sobre a remuneração praticada. Consta, segundo estatística da Comissão Europeia, que, em 2020, as mulheres ganhavam em média 13% menos, por hora, do que os homens.

O modelo ora adotado, quanto ao conceito de remuneração, assemelha-se ao que dispõe o Código de Trabalho francês, no artigo L3221-2, que se refere à obrigação de igualdade de remuneração entre mulheres e homens e, inclui, no conceito de remuneração, o salário e todas as vantagens indiretas pagas em espécie ou em natura (L3221-3).

Em Portugal, a Lei nº 60 de 21 de agosto de 2018 trata da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. No artigo 4º estabelece as obrigações para os empregadores quanto à transparência remuneratória praticada relativamente aos respectivos empregados.

A Lei nº 14.611 deverá contribuir de forma particular para combater a discriminação salarial entre mulheres e homens de forma programática, na medida em que as empresas, com mais de cem empregados, estão obrigadas a divulgar mecanismos de transparência quanto aos critérios objetivos de remuneração, mediante publicação semestral de relatórios anonimizados de transparência salarial.

Além das medidas programáticas, a efetividade da garantia da igualdade e de aplicação da lei contará com incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. As empresas deverão, portanto, organizar planos de cargos/salários/remuneração, lembrando sempre que, em se tratando de lei nova, a primeira visita da fiscalização deverá respeitar o critério de dupla visita, valendo a primeira como orientação.

Com a vigência da nova lei, os salários perderam o sigilo e o empregador tem obrigação de divulgar periodicamente as práticas salariais e os critérios remuneratórios da empresa.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-jul-07/reflexoes-trabalhistas-caminhos-igualdade-salarial-criterios-remuneratorios/>