IGUALDADE SALARIAL

SAIBA COMO SE ADAPTAR À NOVA LEI

COMÉRCIO VAREJISTA
Conselho FecomercioSP

FECOMERCIOSP

Para orientar empresas, FecomercioSP elenca 10 medidas necessárias para o cumprimento das exigências

EM 2023, O BRASIL DEU UM PASSO SIGNIFICATIVO na luta contra a discriminação salarial de gênero com a promulgação da Lei 14.611/23, que visa combater as disparidades salariais entre homens e funcionários, impondo a empresas com mais de 100 empregados a obrigação de fornecer dados sobre remuneração, segregados por gênero e raça, por meio do Relatório de Transparência Salarial.

Para se adaptarem às novas exigências, as companhias precisam adotar uma série de medidas que, quando implementadas de forma efetiva, também contribuirão significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário a todos. O assunto tem sido explorado pelo Conselho do Comércio Varejista da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que, globalmente, mulheres recebem, em média, cerca de 20% menos do que os homens, uma discrepância muitas vezes atribuída à discriminação de gênero. No Brasil, a situação também é preocupante. Segundo a síntese de indicadores sociais de 2023, publicada pelo IBGE, o rendimento médio nacional dos homens foi de R$ 2.838, enquanto que, para as mulheres, esse valor foi de R$ 2.235, uma diferença de quase 27%.

DESAFIOS

Considerando essa realidade, a nova lei é, sem dúvida, um marco positivo para a equidade no ambiente laboral. No entanto, a sua aplicação traz à tona desafios significativos. Um destes se refere à exigência de que as empresas informem salários, segregados por gênero e de acordo com o código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). "A diversidade de cargos e funções, muitas vezes não capturada adequadamente pelos códigos da CBO, pode levar a interpretações equivocadas de disparidades salariais, confundindo diferenças justificáveis de remuneração com discriminação", explica Eduardo Pastore, assessor jurídico da FecomercioSP.

> Empresas deverão informar salários segregados por gênero e de acordo com o código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

Outro ponto crítico é a desatualização da CBO, que não acompanha a evolução dinâmica e a diversificação do mercado de trabalho. A estrutura ocupacional moderna é caracterizada por uma constante inovação e criação de novos cargos, muitos dos quais talvez não estejam adequadamente representados ou atualizados na CBO. **"Isso pode causar dificuldades na hora de classificar corretamente os empregados, forçando as empresas a encaixar cargos distintos sob um mesmo código, o que, por sua vez, pode distorcer os dados enviados ao governo e comprometer a precisão do Relatório de Transparência Salarial"**, observa Pastore.

A eficácia da Lei 14.611/23 dependerá não apenas da sua rigorosa aplicação, mas também de uma abordagem detalhada e cuidadosa, que inclui iniciativas para promover a igualdade de oportunidades de emprego, apoiar a participação das mulheres em cargos de liderança e mitigar o impacto da maternidade sobre os rendimentos.

Pastore chama a atenção das empresas para um dos pontos mais relevantes. "O auditor fiscal do Trabalho é quem apontará se as diferenças salariais entre homens e mulheres são ou não fruto de discriminação do empregador. Qualquer possibilidade exigirá desses profissionais profundo conhecimento de toda a política salarial da empresa", ressalta.

MEDIDAS NECESSÁRIAS

A fim de auxiliar e orientar as empresas, a FecomercioSP destaca, a seguir, as dez medidas necessárias para o cumprimento das exigências da Lei 14.611/23.

1 **IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL:** contar com sistemas que permitam a visualização clara da estrutura salarial, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso a informações sobre salários e os critérios utilizados para determiná-los.

2 **REALIZAÇÃO REGULAR DE AUDITORIAS SALARIAIS:** promover auditorias salariais periódicas para identificar e corrigir discrepâncias de remuneração entre gêneros para trabalhos de igual valor ou na execução das mesmas funções.

3 **DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE PLANOS DE AÇÃO PARA MITIGAR DESIGUALDADES**: caso sejam identificadas desigualdades salariais, as empresas devem criar e implementar planos de ação eficazes, com metas claras e prazos definidos para a sua resolução.

4 **PROMOÇÃO DE PROGRAMAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO:** investir em programas que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, incluindo a capacitação de gestores e lideranças sobre a importância da equidade de gênero.

5 **CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO PARA MULHERES:** fomentar a capacitação e a formação de mulheres, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho que os homens.

6 **PUBLICAÇÃO SEMESTRAL DE RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL:** empresas com 100 ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais que contenham dados anônimos sobre salários e critérios remuneratórios, permitindo comparações objetivas entre a remuneração de mulheres e homens.

7 **ESTABELECIMENTO DE CANAIS PARA DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO SALARIAL:** é fundamental disponibilizar canais específicos e seguros para que os funcionários possam denunciar casos de discriminação salarial.

8 **AJUSTE DE POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RH:** as políticas e práticas de Recursos Humanos (RH) devem ser revisadas e ajustadas para garantir que estejam alinhadas com os princípios de igualdade salarial e não discriminação.

9 **ACOMPANHAMENTO DE INDICADORES DE MERCADO DE TRABALHO E RENDA DESAGREGADOS POR GÊNERO:** monitorar e utilizar indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda, desagregados por gênero, para orientar a elaboração de políticas internas que promovam a igualdade.

10 **PLANOS DE MITIGAÇÃO DE DESIGUALDADES SALARIAIS:** manter um programa permanente de identificação e mitigação de desigualdade salariais.

FECOMERCIOSP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE
Abram Szajman

PRESIDENTE EXECUTIVO
Ivo Dall'Acqua Júnior

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

WWW.FECOMERCIO.COM.BR

PRODUÇÃO TUTU

MARÇO | 2024