

**Contato
Seguro**

CANAL DE ÉTICA

5 benefícios da Lei 14611/23 para a **equidade salarial** nas empresas

A busca por equidade salarial vem se tornando uma pauta prioritária, tanto no mundo empresarial quanto no legislativo. Com a aprovação da Lei 14611 em 2023, **mais um passo significativo foi dado para mudar esse cenário** marcado por profundas desigualdades de acesso, permanência e progressão.

A recente norma conhecida como “Lei da Igualdade Salarial” estabelece novos mecanismos de transparência e fiscalização no ambiente laboral para **garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres** que desempenham a mesma função.

As medidas **previstas em lei**, com especificidades para as empresas com **100 colaboradores ou mais**, ainda estimulam a promoção da diversidade e inclusão nas organizações.

O tema exige **diversas adaptações dos empregadores**, por isso, é essencial que gestores, profissionais de RH e Compliance estejam atentos aos benefícios que a Lei 14.611/23 pode oferecer às empresas.

Veja em detalhes os **5 principais benefícios** que a lei de 2023 traz para a igualdade salarial nas organizações que buscam a construção de ambientes de trabalho **mais justos e produtivos**.

Como a Lei 14611/23 beneficia a equidade salarial nas empresas?

A Lei 14.611/23 **regulamenta** maneiras de **combater as discriminações de gênero** que ainda são comuns na realidade de trabalhadores que desempenham a mesma função, mas recebem **diferentes remunerações**.

A **obrigatoriedade** de divulgar relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios une forças com a implementação de **Canal de Denúncia**, sendo este um aliado na identificação precoce de possíveis casos de discriminação salarial, evitando a possibilidade de que tais episódios sejam reportados ao **Ministério do Trabalho e Emprego** (MTE).

Além disso, o desenvolvimento de **Programas de Diversidade e Inclusão** nas empresas que ainda não estão em conformidade com a Lei ajuda na transformação do ambiente de trabalho viabilizando a criação de um **espaço mais igualitário e justo**.

Em outras palavras, a Lei 14.611 estimular práticas de equidade salarial e traz **impactos positivos para o crescimento das empresas**. Veja a seguir.

1) Aumento da produtividade

Quando uma empresa adota critérios de remuneração que não perpetuam discriminações de gênero, os **colaboradores reconhecem esse esforço** da alta liderança.

Sentindo-se valorizados e respeitados, eles **se engajam mais no trabalho** e percebem que há espaço para o desenvolvimento de suas habilidades. Esse reconhecimento e ambiente positivo resultam em um **aumento tangível da produtividade**.

Os trabalhadores se tornam **mais eficientes**, demonstrando maior capacidade de concentração e habilidade para **gerenciar o tempo** de forma mais eficaz.

Além disso, a equidade salarial contribui para o **equilíbrio entre vida pessoal e profissional** dos colaboradores, reduzindo o estresse e aumentando sua motivação para alcançar metas e objetivos organizacionais.



2) Melhoria do clima organizacional

Estabelecer **salários justos e iguais para trabalhos de igual valor** ajuda a eliminar tensões e tratamentos desiguais percebidos no ambiente de trabalho. Logo, há um **aumento significativo na cooperação** entre os colegas e no engajamento com as atividades laborais.

Por outro lado, a existência de disparidades salariais com base em gênero ou qualquer outra forma de discriminação pode **gerar sentimentos de estresse, baixa autoestima e desmotivação** entre os profissionais, prejudicando a coesão da equipe e impactando negativamente o clima organizacional.

É crucial que as lideranças corporativas estejam **comprometidas com a alteração de políticas internas** que impedem a promoção da igualdade, diversidade e inclusão em toda a empresa.

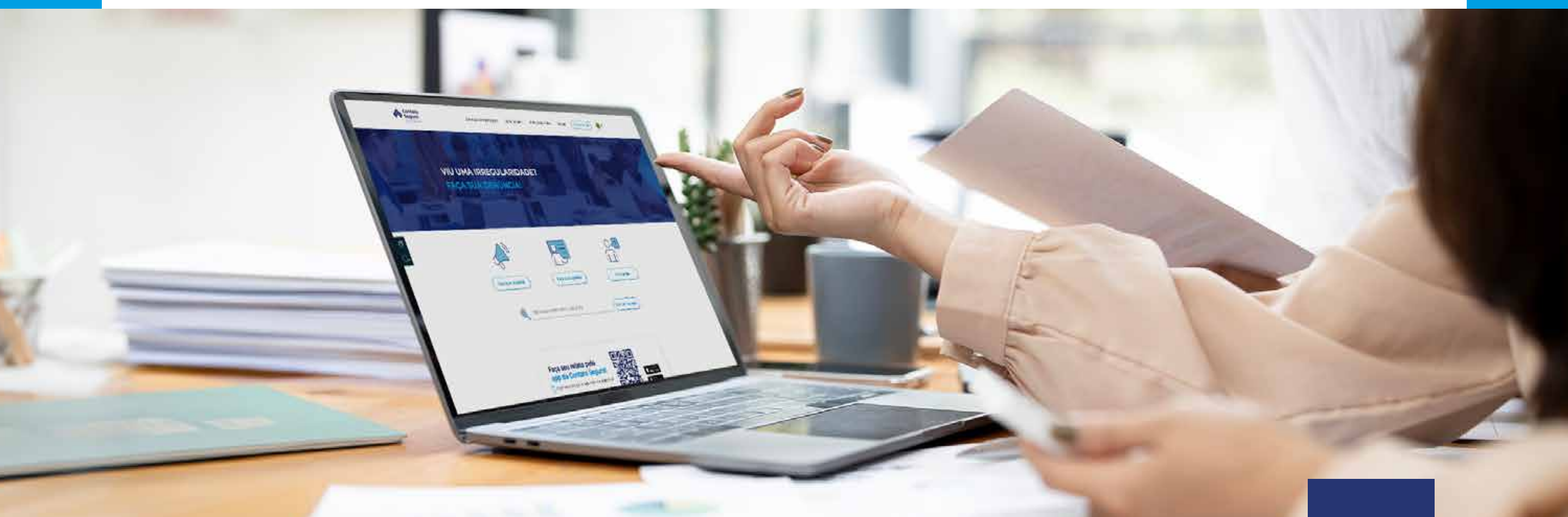
Isso inclui a **revisão dos critérios** de admissão, avaliação de desempenho e promoções para garantir que todos os colaboradores tenham as **mesmas oportunidades** de desenvolvimento e crescimento dentro da organização.

3) Atração e retenção de talentos

A **atração e retenção de talentos** são aspectos cruciais para o sucesso de qualquer empresa que segue o movimento global baseado nas pautas da **agenda ESG** (Ambiental, Social e Governança).

A equidade salarial promovida pela Lei 14611/23 está alinhada a esse processo ao exigir de empresas um **calendário de treinamentos, capacitações e ações de sensibilização** a respeito da diversidade, inclusão e equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho **com conferência de resultados**.

Vale lembrar que profissionais qualificados valorizam empresas que **demonstram um compromisso** genuíno com a igualdade de oportunidades e tratamento justo, o que contribui para atrair os melhores talentos do mercado e **diminuir a taxa de turnover** (rotatividade de colaboradores) de uma empresa.



4) Fomento à inovação

A nova legislação estabelece que **empresas com 100 ou mais empregados** devem publicar, a cada seis meses, relatórios de **transparência salarial** e **critérios remuneratórios**.

Essa medida estimula uma cultura de **responsabilidade e prestação de contas**, além de propor um ambiente de trabalho transparente e naturalmente aberto às oportunidades de inovação sustentável traduzidas em:

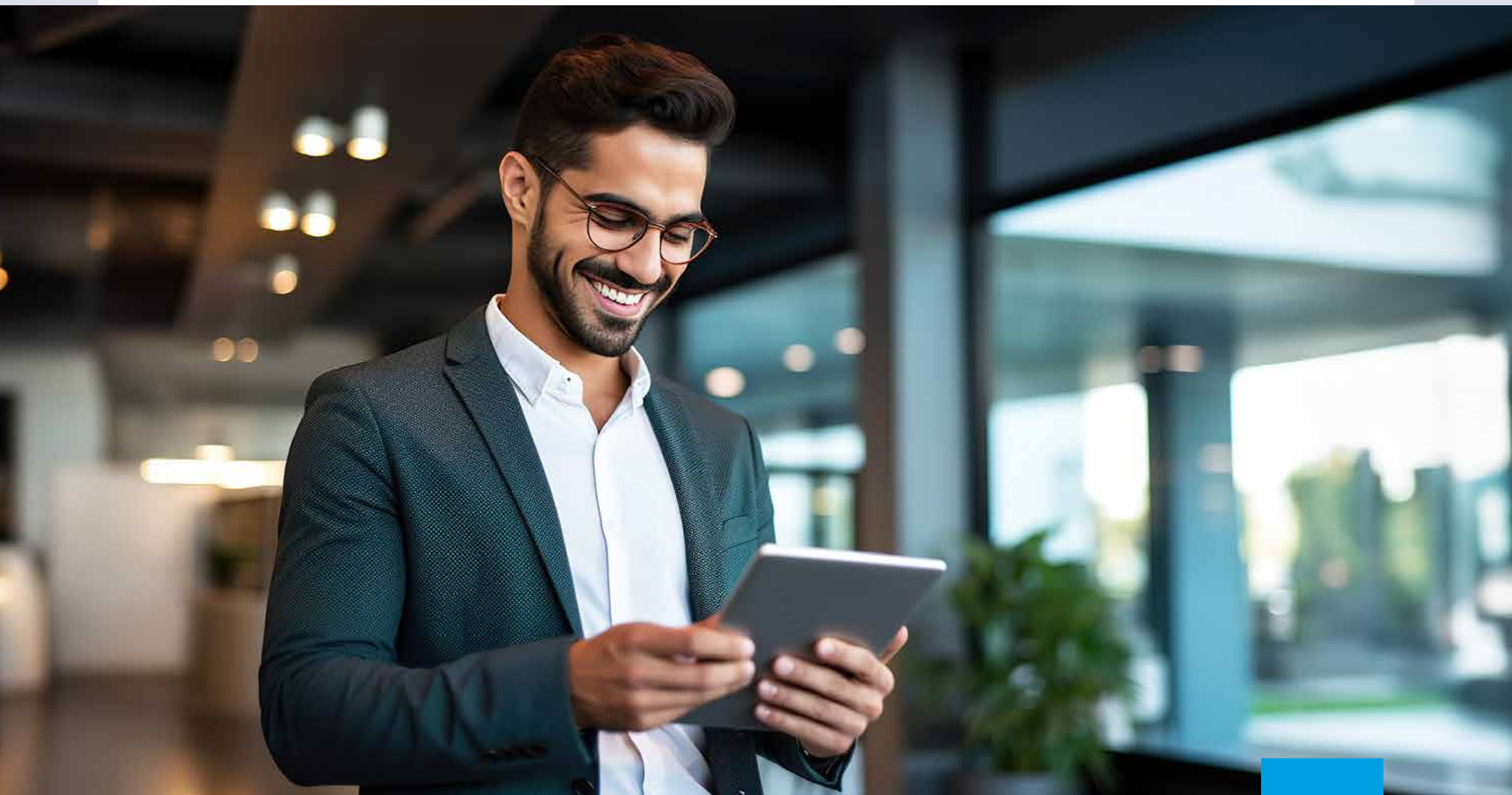
- Novas propostas para **melhoria de processos** a partir de diferentes perspectivas;
- Ampla participação em tomadas de **decisão estratégica**;
- Cultura de **feedback construtivo** e crescimento profissional equitativo.

Uma atenção especial deve ser dada à construção desses relatórios. Os documentos exigirão o **mapeamento detalhado** dos dados de remuneração, o **monitoramento contínuo** dos indicadores de equidade salarial e a **rápida correção** de possíveis discrepâncias salariais encontradas.

5) Maior potencial para atrair investimentos

Empresas que adotam políticas e práticas que visam à **igualdade de gênero**, tanto em termos de remuneração quanto de capacitação profissional para mulheres, podem ser vistas de forma **mais favorável pelos investidores**.

Não se esqueça, **diversidade e justiça social** são temas importantes para a imagem da empresa, uma vez que um ambiente de trabalho mais igualitário fortalece esse aspecto, o que pode **impactar positivamente** na percepção de clientes, parceiros, colaboradores e outros públicos de interesses conscientes sobre essas pautas.



Qual a importância da equidade salarial para as empresas?

A equidade salarial também pode ser vista como uma **estratégia de negócios** que pode impulsionar o crescimento e a sustentabilidade das empresas a **longo prazo**.

Garantir **salários justos e iguais** para todos os funcionários, independentemente de gênero, é **essencial** para promover um ambiente de trabalho motivador e produtivo.

No entanto, é importante destacar que **o não cumprimento da legislação** relacionada à equidade salarial pode acarretar em sérias **consequências** para as empresas.

A Lei 14611/23 estabelece **penalidades mais rigorosas**, com **multas pesadas** aplicadas em casos de disparidade salarial injustificada entre funcionários que desempenham o mesmo trabalho ou funções equivalentes.

Essas multas podem chegar a **até 10 vezes o valor do salário** devido à pessoa discriminada, sendo ainda mais elevadas em casos de reincidência. Além disso, as empresas podem enfrentar **multas administrativas** no caso de não publicação do relatório semestral de transparência salarial.

Outro aspecto a ser considerado é a conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. A divulgação do relatório de transparência salarial deve respeitar as regras para o tratamento de dados pessoais. Caso contrário, a violação pode resultar em **sanções adicionais**.

Conclusão

Frente à implantação da Lei 14611/23 e suas consequências para a igualdade salarial nas empresas, é **urgente** que os empregadores façam uma reflexão profunda sobre a atual **gestão de talentos**.

Práticas que buscam promover a equidade salarial ajudam as empresas a **cumprir suas obrigações legais**, fortalecer sua competitividade e reforçar seu compromisso com os **princípios de justiça e igualdade**.

É essencial implementar **sistemas preventivos** que permitam a identificação e correção de discrepâncias salariais ou de oportunidades antes que se tornem questões mais sérias.

A adoção de um **Canal de Denúncias externo**, como a plataforma da **Contato Seguro**, pode facilitar esse processo e evitar complicações com o **Ministério do Trabalho**.

Se sua empresa ainda não se adequou à Lei 14611/23, é hora de contatar os especialistas. **Clique no botão abaixo**, preencha o formulário e receba orientações personalizadas da equipe **Contato Seguro** sobre como implementar um Canal de Denúncias eficaz!

FALAR COM UM ESPECIALISTA