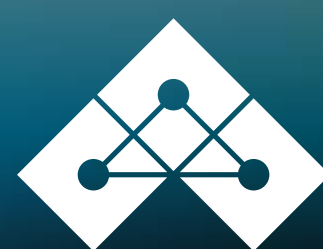


Impacto da Lei 14611 de 2023 nas empresas



**Contato
Seguro**

CANAL DE ÉTICA

As relações de trabalho no Brasil estão vivenciando **profundas transformações** nos últimos tempos.

A **Lei 14611**, promulgada em julho de 2023, marca um avanço significativo ao estabelecer a **igualdade salarial** para a mesma função entre **homens e mulheres**, intensificando a fiscalização contra a discriminação salarial e simplificando os **processos legais**.

Seu impacto é profundo, especialmente considerando a disparidade salarial existente onde as **mulheres** recebem, em média, **apenas 78% do rendimento dos homens** (conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2020 na segunda edição do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”).

Essa legislação vai além das fronteiras nacionais, alinhando-se ao **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da ONU**, que busca promover a igualdade de gênero.

No universo corporativo, a adesão a práticas que garantam equidade de oportunidades, salários e tratamento contribui para o desenvolvimento sustentável e impulsiona a inovação e a diversidade – além de **fortalecer a reputação das empresas**.

Diante desse contexto, venha conferir os detalhes da Lei 14611/2023, como ela **impacta diretamente a sua empresa** e quais medidas de adaptação devem ser implementadas para evitar penalidades. Vamos lá?

O que é a Lei 14.611/2023?

A Lei 14611 de 2023 é um passo importante para **tornar o trabalho mais justo**, especialmente para as mulheres. A nova lei diz que se duas pessoas fazem o **mesmo trabalho**, elas devem ganhar o **mesmo salário**.

Caso essa premissa não seja cumprida, a legislação prevê **mecanismos de recurso**, detalhados no Decreto nº 11.795 e na Portaria 3.717/2023, ambos aprovados posteriormente à promulgação da Lei 14611/23.

Além de garantir salários iguais, a lei propõe medidas importantes para criar um **ambiente mais inclusivo e equitativo**, como:

- facilitar **denúncias** de situações injustas;
- aumentar a **fiscalização** nas empresas;
- promover **programas para incluir** mais mulheres no trabalho;
- e **incentivar a capacitação** delas para terem as mesmas oportunidades que os homens.

A Lei 14611 de 2023 também se articula com a Lei 14.457/22, responsável pela introdução do **“Programa Emprega + Mulheres”**. Esta iniciativa exige que todas as empresas com uma **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio** (CIPA) tenham um canal de denúncias e ofereçam treinamentos para evitar situações de assédio.

Olhando para os números divulgados pela **Agência de Notícias do Tribunal Superior do Trabalho** (TST), os trabalhos desenvolvidos pela Justiça do Trabalho refletem a relevância do tema. Em 2022, a equiparação salarial e a isonomia foram objeto de **36.889 processos** em todo o país.

Mesmo que esses dados não revelem especificamente casos de desigualdade entre homens e mulheres, a nova lei está aqui para tentar resolver isso. Estar atualizado com as mudanças nas leis trabalhistas permite que as **empresas ajustem suas políticas internas**.

Desse modo, os gestores conseguem promover um **ambiente de trabalho ético, justo** e que atenda às expectativas legais, o que, por sua vez, contribui para a retenção de talentos e o fortalecimento da **imagem corporativa**.



4 Impactos diretos da Lei 14.611/2023 nas empresas

1) Implementação de critérios de remuneração

A Lei 14611 de 2023 traz consigo a necessidade de **mudanças nas práticas de remuneração** nas empresas, exigindo que os critérios sejam claramente definidos, **sem discriminação de gênero**.

Essa definição precisa especificar quais elementos são considerados ao conceder aumentos salariais para cada posição dentro da organização.

Esses elementos podem abranger uma variedade de aspectos, como **tempo de serviço, produtividade elevada**, participação em **cursos de qualificação** e outros fatores relevantes.

A ideia é garantir que a remuneração seja justa, baseada em **critérios transparentes** e alinhada com o princípio fundamental da lei: **mesmo trabalho, mesmo salário**.



2) Divulgação dos relatórios de transparência salarial

A Lei 14611 de 2023 estabelece a **obrigatoriedade** das empresas divulgarem seus **relatórios de transparência salarial** e **critérios remuneratórios**. Esses documentos devem ser amplamente acessíveis, sendo divulgados nos **websites** das empresas, em suas **redes sociais** ou por meio de **outros canais** que garantam uma comunicação abrangente.

Desde novembro de 2023, a Portaria 3.717/2023 reforça a importância desse processo, atribuindo ao **Ministério do Trabalho e Emprego** a responsabilidade de elaborar o relatório com base nas informações prestadas pelos empregadores no eSocial, Portal Emprega Brasil e pela ferramenta online do ministério.

O relatório será disponibilizado pela instituição governamental nos meses de **março** e **setembro** de cada ano pela plataforma do **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho**.

Vale lembrar que empresas com **mais de 100 colaboradores** estão sujeitas a esse monitoramento, sendo uma **obrigação semestral**.

Além disso, o Decreto nº 11.795 prevê que o Ministério do Trabalho **notifique as empresas** em caso de irregularidades, oferecendo um **canal específico para denúncias**.

No entanto, as empresas podem adotar medidas preventivas, contratando **canais externos** de denúncia para identificar melhorias e implementar mudanças.

A não conformidade com o artigo 5º, que exige a produção semestral dos Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, acarreta uma **multa de 3% da folha de salários do empregador**, com um limite de até 100 salários mínimos (132 mil reais).



3) Criação de um plano de ação para mitigação da desigualdade salarial

Uma das exigências fundamentais da Lei 14611/23 é a criação de um **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial** e de **Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**.

Esse plano deve ser elaborado pelas empresas no prazo de **90 dias** após a primeira **notificação** do Ministério do Trabalho e Emprego, realizada por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista.

O documento deve ser abrangente e estruturado, contemplando **medidas prioritárias, metas específicas, prazos e mecanismos de avaliação** de resultados. Além disso, é necessário estabelecer um planejamento anual com um cronograma detalhado de execução e avaliação das medidas, com uma periodicidade mínima semestral.

Outro tópico para se atentar é a previsão para a criação de **Programas de Diversidade e Inclusão**. Os projetos devem incluir a **capacitação** de gestores, lideranças e empregados sobre a equidade entre **mulheres e homens** no mercado de trabalho.

Além disso, devem promover ativamente a diversidade e in-

clusão no ambiente de trabalho e proporcionar capacitação e **formação específica para mulheres**, visando ao ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Por fim, as empresas devem compartilhar uma cópia desse **plano de ação com a entidade sindical** representante de seus empregados. Essa medida visa garantir **transparência e inclusão** no processo.



4) Penalização

O art. 461 da CLT sofre alterações com a nova lei, que **amplia os meios de penalização** em casos de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

A nova redação do § 6º estabelece que, diante de situações discriminatórias, o(a) empregado(a) afetado(a) tem o direito de buscar **indenização por danos morais**, mas também reivindicar o **pagamento das diferenças salariais** devidas.

Além disso, as medidas punitivas se tornam mais severas. Uma **multa, equivalente a 10 vezes o valor do novo salário** devido ao empregado discriminado, será imposta, sendo essa penalidade **dobrada** em caso de reincidência.

Essa sanção, sem prejuízo de outras penalidades previstas em lei, destaca a seriedade com que a legislação aborda a questão da discriminação salarial, **visando desestimular práticas discriminatórias**.



Desafios e oportunidades apresentados pela Lei 14.611/2023

A **Lei 14611/23** traz consigo uma série de desafios e oportunidades que impactam diretamente o modo como as empresas abordam a igualdade salarial e a transparência em suas práticas remuneratórias.

Um dos desafios principais é a necessidade de **revisão e adaptação das políticas de remuneração**, exigindo uma reestruturação que contemple critérios transparentes e justos.

No entanto, essa mudança não é apenas uma **obrigação legal**. É também uma oportunidade para as empresas promoverem **ambientes de trabalho mais inclusivos**.

Quando os gestores optam por uma abordagem proativa, implementando canais de denúncias próprios, como o da **Contato Seguro**, beneficiam-se também da oportunidade de **reduzir custos, mitigar riscos** e elevar a **produtividade**.

A criação de um ambiente onde os funcionários se sintam seguros resulta em um **clima organizacional mais positivo**, funcionários mais felizes e engajados, contribuindo para uma cultura empresarial saudável.

3 Medidas que as empresas podem tomar em resposta à Lei 14.611/2023

Confira agora quais são as melhores ações que a sua empresa pode aderir para estar **em conformidade com a nova lei** e se tornar referência em seu nicho em termos de ética nos negócios e governança corporativa.

1) Implementar um Canal de Denúncias externo

Diante das exigências da Lei 14457/22, que **obriga empresas com CIPA** a implementarem um **Canal de Denúncias** e treinarem seus colaboradores, é crucial que as empresas estejam cientes do **prazo de adequação**, encerrado em março de 2023.

Para evitar vulnerabilidades legais, a implementação de um **canal de denúncias terceirizado** se torna uma excelente medida estratégica a ser aplicada.

O Canal auxilia na conformidade com a Lei 14457/22, mas também ajuda a **evitar problemas** decorrentes do descumprimento da Lei 14611 de 2023, proporcionando um **ambiente seguro para relatar discriminações salariais** e outros problemas de forma mais eficiente.

Além disso, ele pode identificar questões internas que podem escapar da gestão, como **assédio moral, assédio sexual, discriminação** e **desvio de ativos**.

A **Contato Seguro**, por exemplo, oferece um Canal de Denúncias abrangente, acessível por **telefone 0800, web e aplicativo móvel**. O atendimento é conduzido por **psicólogos-ouvintes**, garantindo um processo rápido, seguro e acolhedor ao denunciante. A gestão do Canal é facilitada por meio de uma plataforma com **dashboards** (relatórios) de acompanhamento e relatórios gerenciais **em tempo real**.

Não se pode esquecer que a implementação técnica do Canal de Denúncias deve ser seguida de uma **campanha abrangente de comunicação** e divulgação. Isso garante que todos os colaboradores estejam cientes do canal, encorajando o **uso adequado do instrumento**.



2) Revisão do Código de Conduta

A **revisão do Código de Conduta** é uma oportunidade para explicitar as diretrizes da empresa em relação à **equidade salarial**, demonstrando o compromisso da organização com a eliminação de **disparidades de remuneração** entre homens e mulheres.

O documento pode incluir disposições claras sobre o tratamento igualitário em todas as esferas do ambiente de trabalho, reforçando a postura da empresa em relação à diversidade e inclusão.

É fundamental que o Código de Conduta revisado seja **comunicado de maneira eficaz a todos os colaboradores**. Isso pode ser feito por meio de treinamentos, *workshops* e campanhas de conscientização para manter todos informados e fortalecer a confiança dos colaboradores na **cultura organizacional**.



3) Realizar uma agenda de treinamentos de sensibilização

A agenda de **treinamentos** é essencial para conscientizar os colaboradores sobre **mudanças legislativas**, esclarecer **dúvidas** e **orientar** sobre práticas de igualdade salarial.

Para tornar os treinamentos informativos e acessíveis, utilize **exemplos práticos** e uma linguagem de **fácil entendimento**. Destaque, durante as sessões, a confiabilidade e confidencialidade do Canal de Denúncias para **fortalecer a confiança dos colaboradores** no sistema, que promove igualdade e respeito.



Conclusão

A Lei 14611 de 2023 introduz transformações significativas para as empresas, **incentivando a conformidade legal** e a construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. Para isso, é importante ter **cautela** diante da possível divulgação de dados protegidos pela **Lei Geral de Proteção de Dados** (LPD).

A **transparência salarial**, embora crucial, demanda uma abordagem estratégica na gestão de **dados sensíveis**, considerando seu impacto nas estratégias de atração e **retenção de talentos**.

Enquanto desafios se apresentam, observamos um movimento crescente de **capacitação entre legisladores e juristas**, refletido pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Nesse contexto, ações proativas como a implementação de um **Canal de Denúncias externo**, profissional e eficiente se apresenta como uma boa solução de conformidade com as leis e promoção de ambientes éticos.

Se sua empresa ainda não tomou as medidas necessárias, estamos à disposição para auxiliar. **Clique no link abaixo**, preencha o formulário e converse com nossos especialistas para garantir uma transição suave diante das **mudanças legislativas!**

FALAR COM UM ESPECIALISTA