



Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei nº 14.611/2023, também conhecida como Lei de Igualdade Salarial tem como objetivo a promoção da transparência salarial e a equidade de remuneração entre gêneros.

A Lei de Igualdade Salarial visa fortalecer a equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e vai ao encontro com a jornada que escolhemos percorrer na JBT Corporation. Iniciamos uma jornada para aumentar o número de mulheres na JBT, bem como aumentar o número de mulheres em cargos de lideranças. A JBT Brasil tem participação ativa no Comitê de Diversidade e Inclusão Corporativa que tem como foco discutir e compartilhar as melhores práticas de equidade dentro da companhia.

A JBT promove práticas equalitárias de remuneração e benefícios, bem como garante as melhores práticas através de pesquisas salariais e de benefícios realizadas anualmente. O **Programa Mulheres na JBT** foi criado para garantir que as mulheres se desenvolvam internamente e estejam preparadas para assumir novas responsabilidades e/ou posições na companhia a medida que as oportunidades surjam, assim como serem consideradas em planos de sucessões.

Desta forma, o objetivo da Lei de Igualdade Salarial está profundamente alinhado com os valores da JBT, passando a ser pauta no planejamento e organização de nossas políticas e programas, garantindo por meio de nossa estrutura de remuneração condições igualitárias de salário e remuneração entre mulheres e homens de acordo com suas funções e responsabilidades.

## Elaboração do Relatório:

Um dos principais objetivos da nova Lei foi estabelecer um processo para que as empresas tragam um olhar ligado à remuneração dos gêneros entre seus colaboradores. Para tanto, as organizações deverão divulgar o chamado “Relatório de Transparência” – um conjunto de informações de remuneração preparado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base nos dados do sistema **e-Social de 2022**. O relatório, contudo, ainda precisa de alterações a fim de propiciar informações organizadas para uma análise de igualdade salarial entre gêneros, uma vez que apresenta dados baseados em comparações genéricas, independentemente das funções exercidas ou do nível hierárquico de cada colaborador.

Em especial, ressalta-se adequações necessárias referentes:

- 1) Incluir diferentes cargos e níveis no mesmo grupo de ocupações;
- 2) Circunstâncias distintas de trabalho, como por exemplo, funcionários que realizaram horas extras ou trabalharam em horário noturno sendo comparados, no mesmo grupo, com empregados que não trabalharam nesses regimes.

Nesse sentido, sugestões foram encaminhadas ao MTE por entidades representativas das empresas, no intuito de que as futuras versões sejam aperfeiçoadas, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e garantindo que os grupos sejam organizados a fim de gerar informações adequadas ao propósito da Equidade Salarial.

\*\*Ressaltamos que os relatórios serão gerados pelo MTE duas vezes ao ano e deverão ser publicados pelas empresas com mais de 100 colaboradores.

[Relatório do Governo](#)