ALVARES ADVOGADOS

DIREITO EM PAUTA

BOLETIM ELETRÔNICO

Edição 12 - Fevereiro 2021

O informativo "Direito em Pauta" chega este mês à sua 12ª edição. Neste primeiro ano da nossa Newsletter, trouxemos aos nossos leitores informações e orientações com o resumo das principais notícias da área, especialmente em relação às alterações jurídicas trazidas pela pandemia da Covid-19.

Lembramos que o objetivo desse canal de comunicação é justamente informar e orientar você, nosso leitor. Por isso, reiteramos nosso convite para sugerirem pautas, encaminharem dúvidas e se inscreverem (via site) para receber gratuitamente nosso informativo mensal.

Obrigado pela companhia até aqui e boa leitura!

POR QUE A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES AINDA EXISTE?

Março é o mês da Mulher e uma das principais reivindicações das profissionais que atuam no mercado em diferentes áreas é a diferença salarial em relação aos homens que ocupam os mesmos cargos. Muitas empresas já estão engajadas a valorizar a pessoa, suas experiências, habilidades e competências, independente do sexo, mas essa desigualdade ainda existe. A seguir, a coordenadora do **Núcleo do Direito do Trabalho** da **Alvares Advogados**, **Dra. Flávia Santana de Oliveira**, faz uma análise sobre essa questão:

Dias atuais:

Infelizmente, mesmo diante de toda evolução tecnológica e social, é certo que as estatísticas apontam que a desigualdade entre homens e mulheres no mundo atual não diminuiu. As mulheres têm menos oportunidades na disputa a vagas de emprego e os salários permanecem menores que dos homens (em média de 20% a menos). De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a chance de uma mulher conseguir emprego é 26% inferior a de um homem. Outro ponto assustador é que, segundo o IBGE, 28,9 milhões de mulheres são chefes de família, ou seja, tudo na casa depende delas, desde o cuidado com os filhos aos pagamentos das contas e a administração da casa.

O que diz a Lei:

A CLT em seu artigo 373-A, incluído em 26/05/1999, ressalta as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, tais como proibição de publicar anúncio de emprego ou mesmo recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; considerar estes pontos como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigência de atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedimento ou adoção de critérios subjetivos para inscrição ou aprovação em concursos; proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias, dentre outras medidas.

Ainda o artigo 377 da CLT prevê a obrigatoriedade de adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres como questão de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário, que já é vedada pela Constituição Federal.

O empregador pode ser penalizado?

Se comprovada a discriminação por sexo, idade, cor ou situação familiar ou estado de gravidez, a empresa pode ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais ou até mesmo na reintegração da empregada ao posto de trabalho, além de multas administrativas ou condenações a pagamento de diferenças salariais, por exemplo. O compartilhamento de situações desta natureza devem ser sempre o principal canal de negociações entre empregado e empregador.

As empresas podem estipular salários diferentes para contratação de homens e mulheres para o mesmo cargo?

A empresa é proibida de fazer tal distinção conforme artigo 373-A da CLT. Se comprovado por meio de ação judicial, ela pode ser condenada às indenizações mencionadas, ainda que não ocorra a efetivação da contratação da empregada. Ainda para os empregados contratados, o artigo 461 da CLT determina o pagamento das diferenças salariais, além de multa em favor da trabalhadora no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Infelizmente esta situação é algo comum no dia a dia da Justiça do Trabalho. Assim, uma vez evidenciado por provas documentais e testemunhais de que a autora e o paradigma ocupavam o mesmo cargo e desempenhavam idênticas funções, deve ser assegurada a igualdade salarial.

DE OLHO NA LGPD

O calendário traz o dia 6 de fevereiro como o Dia Internacional da Internet Segura. E para destacar a importância desse tema, lembramos que estamos a menos de seis meses do início da aplicação das multas relacionadas à LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

De acordo com a advogada **Gisele Vital**, gestora da **Alvares Advogados**, muito ainda deve ser modificado ou mesmo simplificado no que diz respeito à LGPD. *"Se seguir o traçado dos países da Europa, as empresas com menos de vinte colaboradores não serão obrigadas a terem um sistema complexo de proteção, pois somente utilizam os dados sensíveis, como um exame admissional, para a própria finalidade. Assim, muito ainda se aguarda"*, explica.

RISCOS E PREVENÇÃO

Antes que bata o desespero e comece a questionar o que deve ser feito a empresa precisa se adaptar aos novos padrões de segurança e transparência para tratar os dados do consumidor e de seus colaboradores.

Ela precisa passar por uma análise de mapeamento da situação atual para verificar seu armazenamento de dados, de que forma é utilizado e se há compartilhamento com terceiros. Importante verificar seus sistemas e a forma de armazenamento de dados.

A empresa deve estruturar e implementar seu sistema de armazenamento de dados criando política de privacidade de dados, definindo quem vai zelar e tratar os dados. Sendo necessário que o titular dos dados deve exercer seu direito de consentimento, informando de forma livre e inequívoca seu consentimento.

Assim, ao receber dados de uma pessoa, deve ter o consentimento desta, seus dados devem ser tratados e armazenados de forma segura, que terceiros não tenham acesso, somente a pessoa autorizada a zelar tenha acesso.

A empresa deve estabelecer formas contínuas de proteção dos dados, impedindo que terceiros tenham acesso as informações aos dados pessoais e, pior, que seus dados vazem.

Rua Silvestre de Vasconcelos Calmon, 51, Conj. 1209/1212, Vila Moreira, Guarulhos (SP)

Tel.: +55 (11) 2475-0066

E-mail: sac@alvaresadvogados.com.br

www.alvaresadvogados.com.br

Produção e Revisão: Lara & Carvalho Comunicação Estratégica
Design e Diagramação: Jonas Ferraz / Programação: Artur Rosa

Alvares Advogados 2020. Todos os direitos reservados.
Não quer mais receber nossos e-mails? Clique aqui.