

LEI 14.611/2023 E AS NOVAS MEDIDAS PARA PROMOVER IGUALDADE SALARIAL

Recentemente foi sancionada a Lei 14.611/23 que prevê medidas coercitivas para promover a igualdade salarial no mercado de trabalho.

É importante esclarecer, no entanto, que a isonomia salarial não é nenhuma novidade e já é assegurada desde a criação da CLT em 1943, que em seu artigo 461 prevê que sendo idêntica a função o salário deve ser igual, independente de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Na verdade, a nova lei traz novos direitos, multas e muitas obrigações de fazer dirigidas às empresas, que devem ficar atentas a isso para evitar passivos.

A lei promove alterações no artigo 461 da CLT, acrescentado que o empregado discriminado tem o direito de buscar indenização por danos morais. Além disso, foi introduzido o §7º ao referido artigo que prevê multa de 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado. Em caso de reincidência, esse valor ainda será dobrado.

Quanto às obrigações de fazer são várias novidades, que exigirão das empresas adaptações imediatas, que destacamos: 1) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; 2) disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; 3) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; 4) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Por fim, empresas com mais de 100 funcionários devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios, sob pena de multa administrativa cujo valor será de até 3% da folha de salários, limitada a 100 salários mínimos.

Apesar de que muitas determinações ainda precisam ser regulamentadas por normas administrativas, vale lembrar que as empresas infratoras ficam sujeitas desde já a sanções em fiscalizações do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, além de prejuízos em processos trabalhistas.

A Rosenthal está preparada para auxiliar na adequação das empresas à nova legislação, bem como ministrar treinamentos para equipes e gestores. Consulte-nos.