

BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

009/2023

Entenda o que muda com a nova lei da igualdade salarial entre mulheres e homens

Regra foi sancionada na última segunda (3) pelo presidente Lula. Empresas que descumprirem pagarão multa. Legislação também obriga a adoção de medidas para que mulheres entrem, permaneçam e evoluam no mercado de trabalho em condições iguais às dos homens.

A lei da igualdade salarial, sancionada na última segunda-feira (3) pelo presidente Lula, estabelece novas bases legais para que trabalhadoras e trabalhadores tenham garantido seu direito à igualdade de salário e de remuneração.

Entre os principais pontos da nova legislação, estão:

- 1. a obrigação de que as empresas sejam mais transparentes sobre o quanto pagam a seus funcionários;**
- 2. a aplicação de multa para aquelas que descumprirem as regras.**

A nova lei altera o artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), foi proposta pela Presidência da República e tramitou em regime de urgência no Congresso.

Segundo a procuradora do Ministério Público do Trabalho Danielle Corrêa, a legislação **detalha** as medidas que devem ser tomadas para que a igualdade seja buscada.

"Sabemos que a equiparação já está prevista na Constituição Federal e em instrumentos de lei internacionais do trabalho. Mas a novidade é que essa lei exige uma série de obrigações das empresas", explica Danielle.

A procuradora é vice-coordenadora do grupo Coordigualdade, que atua na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no mercado de trabalho.

As medidas que devem ser tomadas pelas empresas, segundo a nova lei, buscam também incentivar a formação e a capacitação de mulheres, para que possam permanecer e evoluir no mercado de trabalho em **condições iguais** às dos homens.

Multas

- Se a discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade for identificada em uma empresa, ela deverá pagar à pessoa vítima de discriminação a diferença salarial devida. E este pagamento não anula que trabalhadores peçam indenização por danos morais;
- A multa para o descumprimento da lei corresponderá ao novo salário devido à empregada ou empregado, multiplicado dez vezes. Em casos de reincidência, o valor será duplicado.

Fiscalização

- A fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres será reforçada;
- Serão criados canais específicos de denúncia sobre discriminação salarial.

Transparência

- As empresas deverão estabelecer mecanismos de transparência salarial e remuneratória próprios;
- Empresas com 100 ou mais empregados deverão publicar relatórios de transparência salarial semestralmente. O objetivo é que estes documentos permitam comparar, de maneira objetiva, a remuneração entre homens e mulheres;
- Os relatórios deverão apontar, ainda, a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres, assim como dados sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Promoção da igualdade

- Caso a discriminação seja identificada em uma empresa, ela deverá apresentar e implementar plano de ação para mitigá-la, com metas e prazos a serem cumpridos. Representantes das entidades sindicais e dos empregados devem participar deste processo;
- É obrigação das empresas implementar e promover programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Estas medidas devem incluir a capacitação de gestores, lideranças e empregados e aferição de resultados;
- As empresas também são obrigadas a fomentar a formação e a capacitação de mulheres para que entrem, continuem e evoluam no mercado de trabalho em condições de igualdade aos homens.

Metas da ONU

Danielle Corrêa aponta que a nova lei vai ao encontro dos objetivos estabelecidos pela Agenda 2030, que são um conjunto de metas globais de



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

desenvolvimento sustentável criado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

A Agenda 2030 é composta por 17 metas, e uma delas é "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas".

A legislação também segue a mesma linha acordada pela Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O documento, chamado "Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor", vigora no país desde 1958.

Fonte: G1 - Por Lorena Lara - 04/07/23

Disponível em:

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/07/04/entenda-o-que-muda-com-a-nova-lei-da-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens.ghtml>