



GUIA

TRABALHISTA

2023



GERÊNCIA JURÍDICA
TRABALHISTA - GJT



SUMÁRIO

IGUALDADE SALARIAL.....	03
CIPA + A.....	06
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO DESÁGIO.....	08
ALTERAÇÕES PAT.....	09



LEI 14.611/23: IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Em 03 de julho de 2023, promulgou-se a Lei 14.611, seu principal objetivo é garantir salários iguais, critérios remuneratórios idênticos entre homens e mulheres no exercício da mesma função, ou que realizam trabalhos de igual valor.

Dessa forma, o texto altera a CLT e determina as seguintes ações:

- Que a vítima da discriminação salarial, além de ter o direito de receber a diferença salarial, poderá também entrar com ação indenizatória por danos morais;
- Multa de maior valor para o empregador que viole o disposto na lei, podendo chegar até 10 vezes o valor do novo salário - em caso de reincidência, o valor será elevado ao dobro.

A LEI TRAZ ALGUMAS AÇÕES QUE DEVERÃO SER IMPLEMENTADAS PELAS EMPRESAS, VAMOS CONFERIR:

- Que sejam estabelecidos mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios;
- Que a fiscalização seja ampliada e efetiva contra a prática de discriminação salarial;
- Disponibilização de canais de denúncia para relatos concernentes à discriminação salarial;
- Promover programas de diversidade e inclusão, capacitação da gestão de lideranças e dos próprios empregados visando o equilíbrio de ambos os sexos no mercado de trabalho;
- Incentivo à formação e capacitação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

- Para empresas com mais de 100 (cem) empregados, a cada seis meses deverão ser elaborados Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, que devem mostrar objetivamente se há descumprimento das prescrições da lei;
- Os critérios de remuneração deverão ser definidos pelas empresas especificando os elementos considerados ao conceder aumentos salariais para cada posição;

QUAL É A PENALIDADE PARA AS EMPRESAS QUE NÃO ADEQUAREM?

- A multa aplicada é equivalente a 10 (dez) vezes o valor da remuneração do novo salário devido ao empregado, podendo ser dobrada em caso de reincidência;
- Assim como as demais discriminações, seja de gênero, raça, etnia, o descumprimento da lei de igualdade pode resultar em indenização por danos morais;

A CIPA AGORA INCLUI MEDIDAS CONTRA O ASSÉDIO

O Papel da CIPA foi alterado e teve sua atuação ampliada. Agora, é uma comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio, nomenclatura dada pela Lei 14.457/22 a pela portaria MTP 4.219/22.

A CIPA+A possui, além das incumbências anteriores a de:

- Incluir nas normas internas da empresa (e divulgar amplamente) regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência;
- Fixar os procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias de assédio sexual e outras formas de violência e, quando for o caso, para aplicar sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos, garantido o anonimato da pessoa denunciante;

- Incluir nas atividades e práticas da CIPA temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência;
- Realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho.

A CIPA + A DEVERÁ PARTICIPAR DAS INVESTIGAÇÕES?

- Não, exceto se os procedimentos fixados pela norma interna previrem essa participação;
- Desse modo, o papel da CIPA+A não é participar das investigações, mas assumir um papel estratégico no combate ao assédio, e que as empresas possuem uma área de *compliance* para atuar nessa esfera de atuação.
- A CIPA+A se restringe ao acompanhamento de denúncias e apuração dos fatos, restando para a área de *compliance*, o processo de investigação.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO LEI 14.441/2022 E CLT

Utilização:

- Pagamento de refeições em restaurantes e em estabelecimentos similares;
- Para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Proibições ao empregador - exigir ou receber:

- Qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado.
- Prazo de repasse ou pagamento que descaracterize a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores.
- Outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do empregado.

NOVAS REGRAS DO PAT DECRETO 11.678/2023

Quais são as principais mudanças?

- Portabilidade: Todas as instituições que oferecem vale-refeição e vale-alimentação devem oferecer a opção de portabilidade dos valores aos funcionários;
- Transferência do crédito integral: Todo o saldo creditado na conta pode ser transferido para o novo cartão;
- Decisão do funcionário: O funcionário é quem decide e solicita a mudança sem custo adicional;
- Comunicação direta: O funcionário se comunica diretamente com a empresa do cartão sem passar pelo RH;
- Proibição de *cashback*: Empresas não podem atrair clientes com bônus pela preferência.

NOVAS REGRAS DO PAT DECRETO 11.678/2023

Como será a operacionalização da portabilidade e quando será regulada?

- A portabilidade, apesar de ser lei, ainda não foi regulada. O Ministério do Trabalho e emprego está encarregado de fornecer direcionamento sobre sua operacionalização, conforme detalhado no decreto.

Quando as mudanças passam ser aplicadas?

- O decreto determina que as novas diretrizes serão aplicadas a partir da data de sua publicação, em 31 de agosto de 2023, sem apresentar regras de transição específicas.