

INFORMATIVO SINDIFLORES

ANO 19 – EDIÇÃO 34
JULHO/2023



LEI 14.611/23 - IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Foi sancionada a Lei 14.611/23, publicada no Diário Oficial de 04.07.2023, Edição 25, que dispõe sobre Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Trata-se de um importante normativo legal que traz muitas novidades no que tange o combate à discriminação salarial entre homens e mulheres. A lei apresenta avanços e preocupações.

Avanços porque tem como objetivo o combate à discriminação salarial entre homens e mulheres, fato este incontestável no mercado de trabalho. Esta é uma iniciativa positiva desta lei: trazer à baila a questão da discriminação salarial de gênero.

No entanto, traz algumas preocupações.

Diferenças salariais, ainda que de trabalhadores na mesma função, nem sempre decorrem da discriminação. Outros fatores são considerados na estrutura do salário, tais como senioridade, habilidade, qualificação, tempo de casa, competência, experiência, produtividade, especialização, liderança, complexidade, responsabilidade e outras habilidades, colocando em xeque o argumento da distinção de forma isolada. Estes elementos devem ser considerados no seu conjunto para que se apure efetivamente se há ou não discriminação salarial de gênero. Como está na lei, fica aberta a questão da discriminação, partindo-se do entendimento que basta haver diferenças salariais mesmo entre funções similares, para que se presuma que há discriminação. Ou seja, fonte de insegurança jurídica.

Outro ponto não menos relevante é que caberá ao juiz do trabalho identificar se há ou não a prática da discriminação, caso o trabalhador entenda que deva discutir esta questão na justiça do trabalho, o que, em última análise, é um estímulo à judicialização. Além da multa de 10 vezes o valor do salário do trabalhador

discriminado, a empresa poderá também sofrer ação de dano moral. Este fato é preocupante para as grandes empresas, mas, especialmente, para às pequenas.

Para as empresas com mais de 100 empregados, a lei traz a obrigação de estas publicarem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Trata-se de preocupante medida que forçará as empresas a externalizarem suas políticas salariais. Ainda que estes relatórios contenham dados anonimizados, como prevê a Lei Geral de Proteção de Dados, é, sem dúvida, uma medida de alta exposição da política salarial das grandes empresas, como dito. E a empresas que assim não procederem estão sujeitas à multa de 3% da sua folha de salários, limitado a 100 salários mínimos.

É evidente que deve se combater tenazmente a discriminação salarial. É evidente que não se pode mais admitir estas diferenças, decorrente de práticas escusas, porém, a presente lei vai na direção da punição, distanciando-se de medidas mais eficazes para o combate à discriminação salarial de gênero, tais como a busca de soluções afirmativas mediante incentivos específicos. Na verdade, seriam estímulos para que não se descumpra a lei, caminho este não adotado pela Lei 14.611/23.

Pontos em destaque da Lei nº 14.611/23.

1. A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e garantida por lei.
2. Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.
3. No caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.
4. A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV - 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; e V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

5. Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).
6. Será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

O Sindiflores reúne empresários, especialistas e consultores para fomentar e desenvolver o comércio varejista de flores e plantas ornamentais. Atua junto ao governo para a desburocratização e pela modernização empresarial, com propostas e soluções que possam viabilizar a vida do empreendedor. Representa 4.734 empresas, que empregam mais de 11.000 pessoas diretamente e mais de 5.000 indiretamente.

Se deseja não receber mais mensagens como esta, responda esse e-mail com a palavra [CANCELAR](#)

Sindiflores

Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo

Rua Monte Alegre, 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000 - Telefone: (11)3865-7475

www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br <https://www.facebook.com/sindifloressp>