



— Regra que proíbe discriminação de gênero nas empresas foi sancionada; será que vai funcionar?

Agora é lei: mesma função, salário igual

Mulheres na linha de produção; 'Vai doer no bolso das empresas', afirma a ministra Simone Tebet



Enviado ao Congresso este ano, no Dia Internacional da Mulher (8 de março), o projeto de lei que prevê equiparação salarial entre homens e mulheres no País teve um tramitação rápida: em pouco mais de três meses foi aprovado na Câmara e no Senado e sancionado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Agora, é a Lei 14.611/2023. Mas será suficiente para tornar as relações trabalhistas mais justas e igualitárias no Brasil?

O desafio será grande. “Das temáticas relacionadas à equidade de gênero, uma das mais complexas é a equiparação salarial”, diz a gestora executiva do Movimento Mulher 360 e CEO da Goldenberg Diversidade, Margareth Goldenberg. “As empresas sempre acham que não há desigualdade salarial, mas, quando se faz um diagnóstico, começam a perceber as diferenças.”

Pelo que apontam pesquisas internacionais sobre o tema, essas diferenças são significativas, ainda que venham caindo ao longo do tempo. Em fins de junho, o Fórum Econômico Mundial divulgou o Relatório Global da Diferença de Gênero 2023, uma avaliação anual sobre a paridade de remuneração entre homens e mulheres. O documento mostra o Brasil na 57.^a posição em uma comparação de 146 países. Pelo levantamento, as mu-



AMANDA PEROBELLI / REUTERS

Trabalho
Proposição foi resultado de um compromisso de campanha de Lula, e retomou trecho da CLT que virou letra morta por falta de punição

lheres brasileiras ganham, em média, 17,4% menos que os homens. Na pesquisa de 2022, o Brasil estava em 94.^o lugar.

Pode até parecer um grande avanço, mas, mesmo com esse salto de 37 posições no ranking, o Brasil vai mal na fotografia. Continua atrás de vizinhos do continente como Chile (27.^o), Peru (34.^o) e Argentina (36.^o) e de economias continentais bem mais tímidas, como Equador (50.^o), Suriname (52.^o) e Bolívia (56.^o). Na média, o bloco da América Latina precisaria, na projeção estatística do Fórum Econômico Mundial, de mais 53 anos para atingir a paridade de gênero. Isso, claro, se mantiver o grau de comprometimento. E contando também com a ausência de fatores negativos, como foi a pandemia de covid-19.

DIFICULDADES. Na gestão individual das empresas, Margareth admite que há uma dificuldade em fazer a comparação da

remuneração dos homens e das mulheres, mas que já há algumas – poucas – metodologias desenvolvidas por multinacionais para isso. Elas levam em conta critérios como cargo, tempo de empresa e resultado em avaliações. Em caso de ações trabalhistas, haverá para as empresas formas de justificar a diferença salarial, dado que será possível usar diferentes indicadores.

Avanço?
De 2022 a 2023, o Brasil subiu 37 posições em ranking de paridade de gênero, mas segue atrás de Bolívia e Suriname

Na visão da advogada trabalhista Paula Boschesi Barros, do Gasparini, Nogueira de Lima e Barbosa Advogados, diante da complexidade de aplicação da lei, é possível que, em um primeiro momento, haja

um aumento da judicialização do tema. A advogada, entretanto, afirma que isso não necessariamente será ruim. “Se a empresa tiver de se defender em juízo, talvez pense antes se está sendo discriminatória. A lei pode gerar uma discussão sobre o assunto e uma conscientização forçada.”

Entre os pontos de complexidade que Paula vê na aplicação da lei está o fato de, na esfera administrativa – a do Ministério Público do Trabalho –, não haver muito espaço para usar testemunhas como prova. Ela acredita que empresas que forem autuadas deverão levar a questão para o Judiciário para poderem produzir provas testemunhais.

MULTAS. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, já trazia proibições a respeito da discriminação do trabalho, e uma alteração feita em 1952 foi explícita em dizer que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. À época, entretanto, não havia nenhuma pena prevista. Com isso, a regra virou letra morta.

Mesmo quando foi imposta uma punição, ela era branda e raramente aplicada. Em tese, o empregador era obrigado

a pagar 50% do teto do regime previdenciário, cerca de R\$ 3,7 mil. A novidade da lei de 2023 é a previsão de multas mais robustas no descumprimento da equiparação. Agora, esse valor será dez vezes o salário que deveria ser pago para a funcionária que, na prática, exerce a mesma função que o colega, mas recebe uma remuneração inferior.

Além disso, toda empresa com mais de cem empregados será obrigada a elaborar relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios de remuneração. Caso seja constatada diferença salarial, a empresa terá de apresentar e pôr em prática um plano de ação para mitigar a desigualdade. Esse planejamento precisa incluir metas e prazos, e a legislação garante a presença de representantes sindicais e dos empregados na discussão.

Conforme determinado pela lei, as sociedades que falharem em cumprir as regras estão sujeitas a uma multa administrativa de até 3% da folha de salários do empregador, que deve ser limitada a cem salários mínimos – R\$ 132 mil reais, atualmente. “A lei é o primeiro de inúmeros passos”, resumiu a ministra do Planejamento e Orçamento, Simone Tebet. “Vai doer no bolso, tem que doer no bolso. Paralelo a isso nós vamos fiscalizar”, afirmou Tebet. ☺

WERTHER SANTANA / ESTADÃO - 17/3/ 2023



Para entender

Lei estabelece punições e demanda transparência

O que é

A lei da igualdade de gênero no trabalho foi enviada pelo governo ao Congresso em 8 de março deste ano, em cumprimento a uma promessa de campanha de Luiz Inácio Lula da Silva. A versão final foi para sanção presidencial em junho e assinada em 3 de julho

Histórico

Regras contra discriminação estão nas leis trabalhistas desde os anos 1940, e uma norma explícita condenando a diferença salarial entre homens e mulheres foi acrescentada em 1952. Como não havia punição, foi esquecida

Gaveta

Em 2011, projeto de teor semelhante ao da lei atual chegou a ser aprovado pela Câmara, mas só recebeu aval do Senado dez anos depois. Contrário à causa, o então presidente Jair Bolsonaro usou de sua proximidade com Arthur Lira para se livrar do desgaste de vetar a lei. Lira solicitou ao Senado que devolvesse o projeto à Câmara e não o pautou mais. O tema foi engavetado

Ações

A lei prevê aplicação de multas às empresas que praticarem discriminação. Além disso, o documento diz que “o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de indenização por danos morais, consideradas as especificações do caso concreto”. Na prática, isso significa que as pessoas prejudicadas pelas práticas discriminatórias preservam seu direito de entrar com ações trabalhistas pedindo reparação

Relatórios

Além dos relatórios que todas as empresas com mais de cem empregados precisarão elaborar a cada seis meses, também o governo federal terá de apresentar relatórios com indicadores sobre o mercado de trabalho e renda. Os dados precisarão incluir, ainda, informações sobre violência contra a mulher, vagas em creches públicas e acesso das mulheres a formação técnica e superior

Raça, etnia, origem, idade

A proibição à discriminação por raça, etnia, origem e idade do trabalhador, que consta na Consolidação das Leis do Trabalho, segue válida. As mesmas multas previstas para a discriminação de gênero cabem nesses casos

➔ **PROMESSA.** A proposição foi resultado de um compromisso assumido pelo presidente Lula durante a campanha eleitoral. A medida foi, inclusive, uma das condicionantes para que Tebet, então presidente do MDB, apoiasse o petista no segundo turno contra o ex-presidente Jair Bolsonaro (PL). O primeiro projeto era mais duro que a versão aprovada no Congresso.

A primeira versão, assinada por Cida Gonçalves, ministra das Mulheres, e por Luiz Marinho, ministro do Trabalho e Emprego, estabelecia uma multa de dez vezes o maior salário pago na empresa, elevado em 100% em caso de reincidência. Esse trecho recebeu críticas de diferentes deputados e segmentos e foi alterado em acordo firmado com líderes partidários da Câmara. A multa administrativa, antes de até 5% sobre a folha de pagamentos, também passou por modificações e ficou definida em até 3%.

A versão inicial também obrigava a apresentação de relatórios por empresas com mais de 20 empregados. A mudança para cem foi resultado de emendas apresentadas pelos parlamentares e de negociação nas Casas Legislativas.

RELATÓRIOS. A obrigatoriedade dos relatórios está entre os fatores que preocupam os es-

pecialistas na gestão de empresas. A advogada Fernanda Perregil, responsável pela área trabalhista do escritório DSA Advogados, classifica a norma como “sensacional”, mas alerta que a aplicação dependerá da transparência por parte das empresas em divulgar os relatórios com os salários dos funcionários. Ela pondera que a lei também acabará onerando pequenas empresas, dado que elas terão de produzir esse material. “Será um custo de gestão a mais.”

Burocracia
Alguns especialistas temem que os relatórios semestrais acabem se tornando apenas mais um custo de gestão

Mas essa não é uma preocupação unânime. “As empresas já têm uma série de balancetes financeiros, então não vai ser difícil fazer o recorte em termos de gênero”, pontua Elaine Gontijo, vice-presidente do Vamos Juntas e mestre em Ciência Política. “Não é um comparativo complicado de ser feito. As críticas surgem mais de quem não quer ver a lei aplicada do que uma dificuldade real.” Elaine acrescenta que a transparência salarial pode coibir possíveis atos discriminatórios nas companhias.

Já Carine Roos, CEO da Newa, empresa de consultoria em saúde mental para as organizações, se preocupa com a eficácia dos relatórios. “Eles podem ajudar a pressionar, mas, se a empresa não está engajada em um ambiente que promova equilíbrio e inclusão, na prática, não mudam as relações internas de trabalho”, observa Carine.

FISCALIZAÇÃO. A fiscalização das medidas criadas pela nova lei será de responsabilidade do Ministério do Trabalho. Para Washington Barbosa, diretor da WB Cursos e mestre em direito das relações sociais e trabalhistas, o número de auditores fiscais não vai dar conta da demanda. “Não temos quadro suficiente de funcionários para inspecionar todas as empresas”, alerta.

A única exceção apontada no texto diz respeito a funcionários que, por meio de um acordo coletivo, foram incorporados em postos de trabalho e salários diferenciados. Neste caso específico, é levado em consideração o plano de carreira. Na situação, por exemplo, em que dois funcionários desempenham a mesma função e recebem o mesmo salário, a diferença do tempo de serviço de ambos não pode ser superior a dois anos. ● LUCIANA DYNIEWICZ, JAYANNE RODRIGUES, GIORDANA NEVES E CAIO SPECHOTO