



Impactos nas empresas da Lei de Igualdade Salarial entre mulheres e homens

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, estabelece em seu artigo 5º a necessidade das empresas com 100 ou mais empregados produzirem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

A obrigatoriedade de entrega estava suspensa desde 22 de março por conta de liminar obtida junto à 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF-6) pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais. Porém, com a queda da liminar, as empresas tiveram de prestar as informações até o dia 31 de março de 2024.

E, a partir de 1º de abril de 2024, os desafios se iniciam tanto para o governo federal quanto para o Ministério do Trabalho e do Emprego a fim de mitigar a disparidade salarial sabida e conhecida entre mulheres e homens no Brasil.

A primeira incitação será depurar os dados enviados e, posteriormente, inspecionar e notificar os que descumpriram a equiparação. E, conforme o caso, iniciar a aplicação das multas concernentes previstas em lei.

O arcabouço normativo foi erigido com o objetivo de estabelecer regras e fiscalizar as empresas para garantir um Brasil equânime em termos salariais e buscar edificar mais uma etapa no árduo caminho contra o machismo no País.

Dia 31 de março de 2024 marca uma nova era na questão da igualdade de gênero. Afinal, o cumprimento do artigo 5º e a aplicação de suas consequências demonstrará até que ponto o governo federal conseguirá, na prática, efetivar o que almeja em teoria.

Spacca

O cumprimento do artigo 5º tem por condão depurar se as empresas em questão ainda possuem disparidade salarial entre mulheres e homens e quais as ações concretas que foram adotadas para modificar o cenário e respeitar os ditames da igualdade salarial, com prazo para implementação de até 90 dias, a contar da primeira notificação.

As empresas que não cumprirem o disposto na norma arcam com o risco de receberem multas em conformidade com o artigo 5º, §3º da Lei 14.611 que prevê o valor mínimo de 3% da folha de salários do empregador até o limite de 100 salários-mínimos.

O repto para o Ministério do Trabalho será fiscalizar o material produzido pelas empresas e depurar quais não cumprem os critérios da igualdade salarial. A questão acerca da desigualdade salarial entre mulheres e homens não é novidade no Brasil. De acordo com dados do IBGE, as mulheres recebem salário 22% menor em comparação com os homens. Além disso, quanto maior hierarquicamente for o cargo, maior a disparidade salarial de gênero. Mulheres em posição de comando recebem 34% a menos que os profissionais do gênero masculino que ocupam o mesmo cargo.

As mulheres são menos remuneradas e ainda trabalham mais do que os homens no computo geral. Em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) se apurou que o simples fato de ser mulher leva a um aumento de 11 horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.

Destaca o relatório conclusivo: “Quando as variáveis de controle são estabelecidas, a composição familiar, a ocupação, a educação ou o poder de barganha importam menos como fatores determinantes do que as normas de gênero. Os homens são muito menos afetados por qualquer característica pessoal do que as mulheres. Os valores tradicionais de gênero são, portanto, o fator mais importante para determinar o tempo alocado em trabalho reprodutivo”.

A lei da igualdade

A Lei nº 14.611/23 estabelece a equiparação de salários entre mulheres e homens para os casos em que ambos desempenham funções equivalentes, isto implica notar que a norma busca que se ambos têm o mesmo cargo, portanto, devem ter remuneração igual.





Importante destacar que aquelas funcionárias que têm salários menores não precisam aguardar a fiscalização para agir, visto que é possível a denúncia espontânea aos órgãos competentes, a saber o Ministério do Trabalho e do Emprego, mais especificamente a inspeção do trabalho, que tem o poder de fiscalizar as empresas e aplicar as penalidades cabíveis em caso de irregularidades [através deste link](#).

Como dissemos, não será ínfimo o trabalho do governo federal sobre o tema, ainda mais porque o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023 estabeleceu o protocolo de fiscalização contra a discriminação e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens em consonância com o artigo 6º da Lei nº 14.611/23. E destacamos o artigo 3º:

Art. 3º. Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I – as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II – a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

E destaca através do artigo 5º a competência do Ministério do Trabalho e do Emprego em monitorar os dados e verificar o impacto da política pública, bem como a avaliação de seus resultados. Com isso voltamos ao começo: Estará o Ministério do Trabalho e do Emprego preparado para as dificuldades da função ante a possibilidade do elevado número de disparidades salariais? Ou será que os governantes esperam que as empresas já tenham dirimido todas suas distorções salariais? Será que as empresas arriscarão ou optarão pelo pagamento da multa em detrimento ao impacto do aumento da folha salarial? As empresas que não enviaram os relatórios legais esperam que o governo federal conceda novo prazo ou que novas liminares impeçam a prestação da informação? Por fim, mas não menos importante, quantas empresas, de fato, estarão dispostas a terminar com o machismo nas relações de emprego e aplicarem a paridade remuneratória?

Para todas essas e outras indagações, caberá ao governo federal buscar elementos e se estruturar a fim de conferir a equiparação salarial que preconiza no cenário legislativo. A sociedade brasileira e, especialmente, as mulheres agradecem o engajamento do Governo na luta contra o machismo que continua enraizado e presente no Brasil.

Meta Fields