



Bolsas		Pontuação B3		Dólar		Salário mínimo	Euro	CDI	CDB	Inflação
Na sexta-feira	Na terça-feira	Ibovespa nos últimos dias		Na sexta-feira	Últimos		Comercial, venda na sexta-feira	Ao ano	Prefixado 30 dias (ao ano)	IPCA do IBGE (em %)
0,15%	1,35%	130.416	128.025	R\$4,961	4,981	R\$ 1.412	R\$ 5,349	11,15%	11,11%	Setembro/2023 0,26
São Paulo	Nova York	6/2	7/2	(- 0,67%)	4,962					Outubro/2023 0,24
					4,968					Novembro/2023 0,28
					4,994					Dezembro/2023 0,56
										Janeiro/2024 0,42

QUESTÃO DE GÊNERO

Igualdade salarial desafia empresas

Organizações de todos os portes estão cada vez mais preocupadas com a aproximação da divulgação do relatório previsto na Lei da Igualdade Salarial, no dia 15 de março. A expectativa é de que todas tenham uma discrepância a ser resolvida

» ROSANA HESSEL

Sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho, a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, ainda precisa ser cumprida por empregadores. Para isso, um dos mecanismos que vai medir a eficácia da regra será o relatório de transparência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que será lançado em 15 de março e terá divulgação semestral.

A aproximação dessa data tem deixado empresas de todos os portes preocupadas, tanto que há muita insegurança sobre as regras para o envio das informações para o MTE, que fará a fiscalização do cumprimento das regras e a autuação.

Conforme o previsto na Lei da Igualdade Salarial, todas as empresas com mais de 100 funcionários precisarão responder ao questionário preparado pelo MTE até o próximo dia 29, para a elaboração do relatório. A princípio, os dados já contabilizados pela pasta indicam que todas as empresas deverão apresentar problemas que precisarão ser solucionados o quanto antes, para evitar multas e processos administrativos.

A expectativa é de que o ministério divulgue a listagem das empresas que estão mais enquadradas e menos enquadradas na lei e essas companhias precisarão divulgar os dados internamente, de acordo com a subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, Paula Montagner. “Estamos querendo identificar as diferenças e as empresas vão ter a oportunidade de explicar os motivos. Se elas forem explicadas, não haverá infração. E será possível que as companhias também promovam ações de mitigação dessas diferenças salariais e, posteriormente, haverá uma fiscalização”, esclarece, em entrevista ao **Correio**.

Em novembro passado, a portaria que regulamenta a lei foi publicada, prevendo mecanismos para promover o pagamento de salários iguais para homens e mulheres em empresas com, pelo menos, 100 funcionários. “Os dados de salários e características individuais para construir as diferenças por categorias dentro da empresa são os mesmos que o ministério já recebe pelo cadastro do e-social, considerando o salário sobre os quais eles pagam impostos e Previdência Social”, pontua.

Quando o relatório for divulgado, segundo Paula Montagner, se houver diferenças salariais nas informações, respeitando a lei de proteção de dados das empresas sobre os funcionários, o MTE enviará notificações no caso de diferenças salariais entre homens e mulheres na mesma função. Ela explica que cada empresa terá 90 dias para construir um plano de mitigação das desigualdades identificadas no relatório.

“A fiscalização poderá ir a qualquer momento para a



autuação e se a empresa não apresentar explicações válidas para as diferenças, poderá ser objeto de um processo administrativo que vai ter um plano hábil dentro dos formatos de fiscalização, seguindo a legislação. Mas se a resposta não conseguir retirar a percepção e os dados de discriminação, a empresa poderá ser multada dentro da lei”, ressalta.

Uma das multas destacada por ela é a sobre a transparência do relatório, pois se a empresa não der publicidade interna sobre o documento que será divulgado pelo MTE aos funcionários, poderá receber uma multa de 3% da folha de pagamentos, limitada a 100 salários mínimos (R\$ 141,2 mil).

Polêmicas com CBO

O processo para a construção do relatório está sendo questionado por especialistas da área de recursos humanos de grandes corporações ouvidas pelo **Correio**. De acordo com o executivo de uma instituição

financeira, existe um problema com o Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) utilizado pelo ministério para a base do relatório, “que possui 400 e poucas classificações” enquanto um banco tem mais de 8 mil cargos e funções.

“A medida estatística do ministério tenta encaixar possibilidades de classificações do CBO e isso está sendo um problema que está sendo debatido internamente e externamente junto às entidades patronais. A lei, em si, é uma evolução civilizatória normal, mas o problema está na forma como está sendo debatido o jeito de implementar o relatório”, afirmou um executivo que pediu anonimato.

“Os parâmetros não são comparáveis e há riscos no uso do CBO, porque está criando uma confusão”, frisa. Segundo a fonte, as entidades patronais estão se organizando para fazer um comunicado conjunto ao governo sobre os problemas do questionário que está sendo utilizado para o relatório. Na semana



Estamos querendo identificar as diferenças e as empresas vão ter a oportunidade de explicar os motivos. Se elas forem explicadas, não haverá infração. E será possível que as companhias também promovam ações de mitigação dessas diferenças salariais”

Paula Montagner,
subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE

passada, segundo os técnicos de várias empresas, a live realizada por técnicos do MTE e do Ministério da Igualdade Racial, “deixou mais dúvidas do que respostas”.

Atualização

A subsecretária Paula Montagner, por sua vez, minimiza o problema apontado por técnicos de empresas sobre a limitação do cadastro. “As pessoas pensam no CBO como algo que ficou parado no tempo, mas ele vive sendo atualizado pelo MTE com ajuda da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe). E, na maioria das vezes, o que eles querem é um sinônimo para uma ocupação que já existe, quando o princípio da classificação de ocupações é uma certa homogeneidade de tarefas e existem 2,6 mil ocupações enquanto outros países alcançam 1,2 mil a 1,3 mil”, afirma.

“Cada ocupação e cada empresa vai ter um relatório e essas diferenças muito específicas estão diluídas no grupo do

CBO. Se houver uma boa distribuição de homens e mulheres e que tenham condições de trabalho iguais ou se forem muito diferentes ou se a empresa criar uma segmentação de mercado que não é realista para situações equivalentes, vamos ter um longo trabalho para discutir esses casos”, acrescenta Montagner.

De acordo com a subsecretária, não haverá multas imediatas, como algumas empresas temem, mas o principal objetivo é reduzir as diferenças internas nas empresas entre as remunerações de homens e mulheres. “O que estamos procurando é uma situação de discriminação que, às vezes, pode estar disfarçada com hora extra para a diferenciação salarial, mas vamos checar se todos estão tendo a mesma oportunidade. Essa é a discussão que vamos fazer e as empresas precisam ter um bom debate sobre o plano de mitigação”, informa.

A técnica do MTE lembra que as multas vão ocorrer depois da autuação e do prazo para a mitigação das diferenças.

NOVA REGRA

O que diz a lei

De acordo com a lei 14.611/2023, 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.

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 esses documentos possibilitem 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.

Multas

» A multa para o descumprimento da lei por discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade identificada em uma empresa corresponderá ao novo salário devido à empregada ou empregado, multiplicado por 10 vezes. Em casos de reincidência, o valor será duplicado. E esse pagamento não anula que trabalhadores peçam indenização por danos morais;

» A falta de transparência, pela não divulgação para os funcionários do relatório semestral que será divulgado pelo governo, implicará multa de 3% da folha, limitado a 100 salários mínimos (R\$ 141,2 mil).