

Visão do direito



Ana Paula De Raeffray

Advogada, doutora em Direito pela PUC-SP e sócia do escritório Raeffray Brugioni Advogados



Cristina Canedo

Advogada, sócia do escritório Raeffray Brugioni Advogados

Lei de igualdade salarial: impactos

A premissa da Lei nº 14.611/2023, de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, merece louvor e se harmoniza com paradigmas internacionais. Sem embargo, todavia, da incontestável relevância de se promover a igualdade entre homens e mulheres, os mecanismos adotados por essa Lei e seus regulamentos violam os próprios princípios constitucionais alicerces da premissa que se quer efetivar, com impactos preocupantes para o setor produtivo.

Esse arcabouço legal determina que empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a publicar, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, com a finalidade de comparar salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos entre homens e mulheres. Com essa publicação, as empresas nas quais forem identificadas desigualdades salariais e de critérios remuneratórios deverão

elaborar num prazo de 90 dias um plano de ação com medidas para mitigar ditas desigualdades.

Tal marco legal, contudo, é inconstitucional, pois despreza as hipóteses legítimas de diferenças salariais conformadas pelo legislador no artigo 461 da CLT, que permite salários diferentes para o mesmo cargo ou ocupação, quando atividades na mesma função são prestadas ao mesmo empregador, mas estabelecimentos distintos ou em trabalhos com diferente produtividade e perfeição técnica ou diferença de tempo de serviço.

Também viola os princípios do contraditório e da ampla defesa, pois o relatório deve ser publicado independentemente de as empresas poderem justificar eventuais diferenças existentes e calcadas em justificativas legais. Se a empresa não publicar o relatório estará sujeita à multa administrativa no valor de até 3% da folha de salários da empresa (limitado a 100 salários mínimos).

Se publicar, e, se constatadas diferenças salariais com base no relatório de transparência salarial estará sujeita a multa correspondente a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado e indenização por danos morais.

É fato que há em trâmite ações questionando a constitucionalidade da legislação em questão, mas ainda não há indicação de quando ocorrerá o julgamento. Muitas empresas, entretanto, ainda não se deram conta, de que estando vigente essa legislação, podem ter impactos de imagem, concorrência, custos decorrentes da insegurança jurídica decorrente dessa chancela legal da subjetividade, que não deixa clara a necessidade de comprovação efetiva e indubitável da discriminação.

E, a solução mais adequada a ser adotada para a empresa, como o ajuizamento de ação judicial, a elaboração do Plano de Mitigação e a defesa administrativa de eventual

autuação da fiscalização trabalhista passa pela análise de cada caso concreto, pois cada estabelecimento tem uma realidade e uma justificativa específica.

Alerta-se, que já há um movimento do Ministério do Trabalho para a criação de um planejamento específico para monitorar e fiscalizar o cumprimento dessa legislação. Isso significa que tais empresas devem se preparar não só para a defesa em relação aos eventuais autos de infração que lhes forem aplicados, mas também para elaborar e implementar o Plano de Ação no prazo de 90 dias após à notificação da auditoria fiscal que identificou desigualdades com base nessa legislação.

Não se tem dúvida de que as empresas devem se antecipar na adoção de medidas e dos procedimentos a fim de evitar ou mitigar os impactos a que estão sujeitas, sem perder de vista, a trilha da premissa da efetiva igualdade salarial objetiva e calcada nos princípios constitucionais.

Visão do direito



Maurício de Lion

Especialista em Direito Coletivo e Sindical — Sócio do Grupo de Prática Trabalhista do escritório Dias Carneiro Advogados

Reforma Sindical – Realidade ou Ficção?

A sociedade vem passando por significativas transformações ao longo dos anos com o objetivo de refletir mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e de relacionamento, mas a necessidade de reformar o sistema sindical brasileiro tornou-se evidente e inevitável, especialmente se o país quiser continuar a ser visto por investidores como sério competidor no mercado global.

O sindicalismo no Brasil tem suas raízes no início do século XX, com influências das correntes anarquistas e socialistas que emergiam na Europa, mas durante o governo Getúlio Vargas, passamos por uma importante transformação com a criação do chamado modelo corporativista. Em síntese, Vargas vinha sendo pressionado com a chegada de muitos imigrantes ao país, decidindo então por submeter completamente o controle da atividade sindical ao Estado.

Referido modelo foi transportado para a CLT em 1943, consagrando a unicidade sindical, ou seja, apenas um sindicato pode representar determinada categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, bem como a contribuição sindical obrigatória, também conhecida como imposto sindical, uma taxa compulsória recolhida de

todos os trabalhadores e empregadores, independentemente de serem filiados.

A unicidade sindical tem sido cada vez mais criticada por limitar a liberdade de associação e a concorrência entre sindicatos. Os trabalhadores são forçados a se filiar a uma única entidade, independentemente de suas preferências pessoais e/ou de concordarem com o perfil dos dirigentes ou seu presidente, forma de atuação e ideologias, por exemplo.

Tal restrição, muitas vezes, resulta em sindicatos pouco representativos e que não atendem adequadamente aos interesses dos trabalhadores – quando não há competição, os sindicatos podem se tornar menos motivados a oferecerem serviços de qualidade ou então a lutar de maneira eficaz pelos direitos dos trabalhadores ou segmento econômico representado.

A contribuição sindical obrigatória, embora tenha garantido recursos financeiros estáveis para os sindicatos, sempre foi alvo de críticas por não depender do real engajamento e filiação dos trabalhadores, resultando em entidades pouco atuantes e com baixa legitimidade perante a base que deveriam representar. Além disso, a falta de transparência na gestão dos recursos e na prestação de

contas aos filiados compromete sobremaneira a confiança e credibilidade das entidades.

Setenta e quatro anos se passaram e, em 2017, a chamada Reforma Trabalhista extinguiu a obrigatoriedade do imposto sindical, tornando-o facultativo. A partir de então, qualquer tipo de contribuição somente poderia ser descontada mediante autorização prévia e expressa dos trabalhadores. Tal mudança teve impacto expressivo nas finanças dos sindicatos, os quais passaram a depender da filiação voluntária e das contribuições espontâneas dos trabalhadores, mas o legislador perdeu uma excelente oportunidade para atualizar e, porque não, inovar no âmbito da representação coletiva.

Em um sistema de unicidade sindical, a ausência de alternativa significa que os trabalhadores ou empresas que se sentem mal representados não têm para onde recorrer. Isso pode levar a um desengajamento dos envolvidos, enfraquecendo a solidariedade e a capacidade de mobilização das respectivas categorias e segmentos econômicos.

Por outro lado, em um ambiente no qual múltiplos sindicatos podem representar a mesma categoria, a necessidade de se destacar e atrair filiados, via de regra, incentiva um

maior dinamismo e eficiência.

A análise de sistemas sindicais em outros países pode oferecer insights valiosos para a reforma sindical no Brasil. Países como a Alemanha, onde o sistema de cogestão permite uma colaboração mais estreita entre sindicatos e empregadores, e a Suécia, onde os sindicatos têm um papel central na definição das condições de trabalho e na administração do seguro-desemprego, são exemplos de modelos que poderiam inspirar melhorias no sistema brasileiro.

Na França, a pluralidade sindical é uma característica marcante do sistema laboral. Vários sindicatos podem coexistir e representar trabalhadores em diferentes setores, o que também ocorre na Itália, Espanha, Estados Unidos e Japão, por exemplo.

A reforma sindical no Brasil é um processo complexo, mas necessário. Infelizmente não há consenso sequer entre as centrais sindicais que a defendem, mas é essencial continuar avançando o debate em direção a um sistema mais democrático, transparente e representativo. Caso contrário, continuaremos perdendo investimentos para países com regimes e regras adaptadas às novas realidades do mundo do trabalho.