

Câmara aprova projeto que prevê salários iguais para homens e mulheres

Notícias

Postado em: 05/05/2023 09:20

A Câmara dos Deputados aprovou na sessão deliberativa desta quinta-feira (4) proposta que institui medidas para tentar garantir a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. O texto segue agora para análise do Senado. Foi aprovado o substitutivo elaborado pela relatora, deputada Jack Rocha (PT-ES), ao Projeto de Lei 1085/23, do Poder Executivo. "Este será mais um passo para avançarmos no enfrentamento à desigualdade no ambiente de trabalho, que se aprofundou durante a pandemia de Covid-19", afirmou a relatora. Foram 325 votos favoráveis e 36 contrários ao parecer final de Jack Rocha, definido após negociação entre os líderes partidários. Em razão de um acordo, não foram apresentados destaques que poderiam alterar a versão da relatora. "Falar de igualdade salarial é falar sobre a emancipação das mulheres", disse a relatora ao defender a proposta na sessão dessa quarta-feira. "A luta das mulheres é a promoção da implementação de programas de diversidade no ambiente de trabalho, que incluam capacitação de gestores, lideranças, empregadores", concluiu. Apesar do acordo, o texto não agradou a todos. "O que vocês acham que o empregador vai fazer? Subir o salário do homem ou reduzir o salário da mulher? É óbvio: infelizmente vai ser nivelado por baixo, em prejuízo da mulher", criticou o deputado Gilson Marques (Novo-SC) durante a discussão da proposta na quarta. "Esse projeto bota nas costas do empreendedor uma série de responsabilizações e multas que vão inibir a contratação das mulheres", alertou. O texto aprovado altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para definir que a igualdade salarial será obrigatória. Para isso, estabelece mecanismos de transparência e de remuneração a serem seguidos pelas empresas, determina o aumento da fiscalização e prevê a aplicação de sanções administrativas. Fiscalização e multa

Ato do Poder Executivo definirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres. Em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais o empregador deverá pagar multa administrativa equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado – será o dobro na reincidência. Conforme o substitutivo aprovado, a quitação da multa e das diferenças salariais não impedirá a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto. Atualmente, em razão da reforma trabalhista do governo Temer, a CLT prevê multa fixada pelo juiz em "comprovada" discriminação por motivo de sexo ou etnia, em favor do empregado prejudicado, de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 3.753,74 atualmente). Regras

Embora o texto aprovado inove ao criar a obrigatoriedade de equiparação salarial a ser verificada por meio documental, as demais regras que definem as situações em que a desigualdade poderá ser reclamada pelo trabalhador continuam as mesmas definidas pela reforma trabalhista do governo Temer. A única mudança feita pela proposta prevê a não aplicação dessas regras apenas quando o empregador adotar, por meio de negociação coletiva, plano de cargos e salários. Hoje isso é possível também quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira por meio de norma interna. Em relação aos trabalhadores sem acesso a plano de cargos e salários, a CLT define

que uma igual remuneração deverá ser paga no exercício de “idêntica função” por “todo trabalho de igual valor” no mesmo estabelecimento empresarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Por “trabalho de igual valor”, a lei define aquele feito com “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica” por pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos. A diferença de tempo na função não poderá ser superior a dois anos. Além disso, atualmente a CLT prevê que a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ou seja, não vale entre aqueles com diferença maior de tempo no cargo. A lei proíbe ainda, para a reivindicação de igualdade salarial, a indicação de decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos, mesmo no âmbito de ação judicial própria do empregado mais recentemente contratado.

Relatórios

Para facilitar a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o substitutivo aprovado determina às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória. Os relatórios deverão conter informações que permitam aos fiscais comparar os valores recebidos por mulheres e homens, observada a legislação de proteção de dados pessoais. Caso o relatório não seja apresentado, caberá multa de até 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos (hoje, R\$ 132 mil). Com essa documentação, cujo formato será definido por regulamento, deverá ser possível verificar a proporção da ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens. Poderão ser analisadas outras possíveis desigualdades, decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade. Segundo o texto aprovado, quando for identificada desigualdade na análise do relatório, independentemente do descumprimento da CLT, a empresa deverá apresentar e implementar plano para reduzir diferenças, com metas e prazos. Na elaboração desse plano será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Divulgação

Na internet, o Poder Executivo deverá tornar públicos, além das informações dos relatórios, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo. Devem estar disponíveis 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 possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Diversidade

O texto aponta também outras medidas para se atingir a igualdade salarial:

- disponibilização de canais específicos para denúncias;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho por meio da capacitação de gestores, lideranças e empregados(as) sobre a temática da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- fomento à capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.