



CAPPELLI

E-mail: paulo.cappelli@correiodamanha.net.br

com Lucas Gayoso

Instagram: @jornalistapaulocappelli

Sanções de Trump contra Cuba podem atingir economia brasileira

Uma nova ordem executiva dos Estados Unidos que amplia as sanções contra Cuba permite punir empresas e bancos estrangeiros, inclusive brasileiros, que mantenham negócios com o país. As medidas, assinadas pelo presidente Donald Trump, já estão em vigor e alcançam operações realizadas fora do território americano e sem ligação direta com os EUA.

Na prática, empresas brasileiras podem enfrentar dificuldades para exportar ou investir em Cuba, especialmente em operações que dependam do sistema financeiro internacional, de bancos com atuação nos Estados Unidos ou do uso do dólar. Instituições financeiras também tendem a restringir esse tipo de transação para reduzir riscos relacionados às novas sanções.

O principal fluxo comercial

entre Brasil e Cuba envolve exportações de alimentos. Entre os produtos mais enviados estão carne de frango, soja, milho e outros itens ligados ao agronegócio brasileiro. Esse comércio será diretamente afetado caso bancos internacionais e intermediários financeiros passem a limitar operações relacionadas à ilha.

A medida foi formalizada por Trump e ampliou o alcance das chamadas “sanções secundárias”. O mecanismo permite aos Estados Unidos impor restrições a empresas estrangeiras que mantenham determinadas relações comerciais com países alvo de sanções.

Em texto divulgado pela Casa Branca, o governo americano justificou a decisão afirmando que Cuba representa uma ameaça à política externa e à segurança nacional dos Estados Unidos. O comunicado



Sanções dos EUA podem atingir comércio do Brasil com Cuba

também associa as medidas à repressão política exercida pelo governo cubano.

“O presidente Trump está comprometido em promover uma Cuba livre e democrática, enfrentando o sofrimento prolongado do povo cubano sob um regime comunista. O povo cubano sofre há muito tempo sob um regime comunista que reprime suas legítimas aspirações por liberdade e prosperidade, prende dissidentes de forma arbitrária e mantém presos políticos em condições desumanas”, diz o documento.

A ordem executiva também determina restrições a transações financeiras “diretas ou indiretas” envolvendo entidades controladas pelos militares cubanos, especialmente o conglomerado estatal GAESA, apontado pelos EUA como o principal braço econômico das Forças Armadas da ilha. O grupo atua em setores estratégicos como turismo, comércio exterior, hotelaria, bancos e transporte.

O governo americano afirma ainda que as medidas têm como objetivo “impedir que re-

ursos financeiros beneficiem o regime cubano”. A nova diretriz também amplia os mecanismos de monitoramento sobre operações comerciais e financeiras ligadas a entidades controladas pelo governo de Cuba.

Nos últimos anos, mecanismos semelhantes foram aplicados em medidas envolvendo Venezuela, Irã e Rússia.

Sanções produzem efeitos

As novas sanções impostas pelo governo Donald Trump contra Cuba já começaram a produzir efeitos diretos na economia da ilha. Um dos principais impactos atingiu o sistema de pagamentos internacionais: Cuba anunciou a suspensão de operações com cartões Visa e Mastercard após empresas estrangeiras interromperem serviços ligados ao país por temor das restrições americanas.

Segundo comunicado do Banco Central de Cuba, um parceiro internacional responsável pelo processamento das transações decidiu limitar operações após a ordem executiva assinada pelos Estados Unidos ampliar sanções comerciais e financeiras contra Havana. Com isso, o país deixará de receber pagamentos feitos por meio das bandeiras internacionais

Mariana Piva Zadra David

O desafio do compliance entre a publicidade remuneratória e o direito antitruste

A implementação da Lei nº 14.611/2023, também chamada de Lei de Transparência Salarial, é frequentemente debatida sob o prisma da justiça social e equidade de gênero. Contudo, para o alto escalão das empresas, o desafio transcende a agenda de RH, colocando as organizações diante de um complexo efeito colateral que coloca em rota de colisão a transparência pública e o Direito da Concorrência.

Sob a ótica do Direito do Trabalho contemporâneo e do monitoramento de mercado, a obrigatoriedade de divulgar dados remuneratórios, ainda que agrupados, cria uma externalidade perigosa. O que nasce como ferramenta de auditoria social pode, involuntariamente, atuar como um catalisador para a formação de cartéis de talentos ou para a fixação artificial de salários, prática conhecida globalmente como wage-fixing.

A lógica econômica é implacável. O capital humano é um insumo essencial na formação de preço de qualquer produto ou serviço. No momento em que

empresas de um mesmo setor passam a ter visibilidade sobre os padrões remuneratórios de seus pares, o mercado flerta com a homogeneidade cinzenta. Em vez de uma disputa vigorosa por talentos, onde a diferenciação salarial é uma arma competitiva, corre-se o risco de uma estabilização oportunista.

Se os grandes players de nichos intensivos em conhecimento, como tecnologia ou farmacêutico, passam a balizar seus vencimentos estritamente pelo teto divulgado pela concorrência, elimina-se a mobilidade do profissional. O resultado é um mercado engessado, onde o poder de barganha do trabalhador é neutralizado por um pacto silencioso de manutenção de custos operacionais.

Este cenário não é teórico. No cenário internacional, o Departamento de Justiça dos EUA (DOJ) tem sido rigoroso contra os acordos de não contratação (no-poach agreements) entre gigantes do Vale do Silício. No Brasil, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) já sinalizou atenção

à troca de informações concorrencialmente sensíveis entre departamentos de Recursos Humanos.

A governança corporativa precisa estar alerta. Grupos de WhatsApp, fóruns setoriais e pesquisas de mercado informais, que compartilham detalhes sobre benefícios e reajustes sob o pretexto de alinhamento, podem ser interpretados como ilícitos concorrenciais. O impacto aqui não é apenas reputacional, mas financeiro e jurídico, atingindo diretamente a dinâmica do capitalismo nacional.

A complexidade aumenta quando adicionamos a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) à equação. Existe uma zona cinzenta entre o dever de informar e o direito à privacidade, especialmente em estruturas enxutas onde a individualização salarial é facilmente dedutível.

Para as empresas, a resposta não deve ser a resistência passiva, mas o fortalecimento de um RH Estratégico e Técnico. É imperativo que os quadros de carreira sejam documentados com critérios objetivos de produtividade e senioridade

real. Embora os relatórios de transparência ainda não sejam prova definitiva em ações de equiparação, eles já servem como mapas de calor para a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT), exigindo defesas pautadas em dados, não em retórica.

O debate sobre transparência não deve se esgotar na análise estatística de gênero. É preciso proteger o mercado de trabalho contra abusos de poder econômico que limitam a liberdade de movimento dos profissionais.

A transparência deve ser compreendida como um meio para a eticidade corporativa, e não como um salvo-conduto para a criação de tetos artificiais. À medida que o Brasil amadurece sua jurisprudência em espelho com a União Europeia e os EUA, o foco das companhias deve ser garantir que a abertura de dados eleve os padrões de governança, preservando a concorrência saudável que movimenta a economia e valoriza o capital humano.

*Advogada