

SÍNTESE ESPECIAL

SUBSÍDIOS PARA DEBATE

Número 13 - 03/07/2023

A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres Lei nº 1085, de 2023

O mercado de trabalho brasileiro é fortemente caracterizado pela precarização e pelas desigualdades de acesso, permanência e ascensão profissional. Essas desigualdades são influenciadas por marcadores sociais que envolvem sexo, gênero, raça/etnia, idade, entre outras questões, e que fazem com que diversos segmentos sofram com preconceitos e discriminações.

No que diz respeito às desigualdades de gênero/sexo, as mulheres constituem a maioria da população brasileira com mais de 14 anos de idade (51,7%, enquanto os homens são 48,3%). No entanto, a participação feminina no mercado de trabalho é de 44%. Já eles representam 56%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PnadC-IBGE) para o 3º trimestre de 2022. Isso ocorre porque as mulheres enfrentam mais dificuldades para acessar e permanecer no mercado de trabalho.

Entre as pessoas que estão fora do mercado de trabalho, as mulheres representam 64,5%, enquanto os homens correspondem a 35,5%, mostra a PnadC-IBGE. Parte significativa dessas mulheres querem e precisam ter uma atividade econômica remunerada. No entanto, as condições para a ocupação são mais limitadas para elas na comparação com os homens: faltam creches, serviços de cuidados, garantia de direitos à maternidade, políticas que enfrentem a discriminação de gênero, os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, entre outros aspectos.

Mesmo quando estão no mercado de trabalho, elas enfrentam condições mais desfavoráveis em relação ao acesso, permanência e ascensão profissional do que os

homens. A situação é ainda pior para as mulheres negras. É por isso que, histórica e estruturalmente, as trabalhadoras têm médias salariais menores do que as registradas para os homens, mesmo quando ambos os grupos populacionais têm nível de escolaridade, ocupação e tempo de emprego similares — elas sempre estão em desvantagem salarial.

Por causa dos salários inferiores, as mulheres possuem autonomia financeira menor, o que acarreta impactos negativos em outras esferas da vida delas: as mulheres ganhavam -21% do que os homens. Mesmo nos setores com predominância de mulheres, como saúde, educação e serviços sociais, a desigualdade de remuneração é ainda maior, chegando, em média, a -32% em comparação à remuneração dos homens.

O projeto de lei nº 1.085, de 2023, aprovado pelo Congresso Nacional, contribuirá para o combate às desigualdades no mercado de trabalho, para aumentar a autonomia financeira feminina e para a melhora da vida das mulheres também em outras esferas.

A construção das desigualdades salariais entre homens e mulheres

Em relação à remuneração, ao se comparar as diversas variáveis do mercado de trabalho, as mulheres estão sempre em desvantagem. A desigualdade salarial entre homens e mulheres só não é ainda maior devido à existência de limites mínimos, como os pisos salariais das categorias profissionais e o salário mínimo nacional. No entanto, as desigualdades ocorrem nas faixas acima desses mínimos. Isso porque os critérios remuneratórios adotados privilegiam as ocupações predominantemente masculinas ou cargos e funções ocupados por eles, garantindo promoções profissionais de modo mais frequente para os homens. As mulheres têm maior dificuldade de ascender na carreira em razão da “necessidade” de intercalarem períodos no mercado de trabalho com períodos fora, devido à maternidade ou ao acúmulo das tarefas de cuidados.

Vale destacar que as mulheres são maioria entre os que recebem pisos salariais, enquanto os homens têm acesso a salários mais altos. Cerca de 43% das mulheres recebem salário mínimo, enquanto o percentual de homens com essa remuneração é de 32%, conforme Síntese de Indicadores publicada pelo DIEESE em 2023..

Como podemos observar na Tabela 1, quanto maior a escolaridade, maior é a desigualdade de remuneração no mercado de trabalho formal. Nos empregos com menor

exigência de escolaridade, os trabalhadores e as trabalhadoras estão mais próximos dos pisos das categorias profissionais ou do salário mínimo, ou seja, a variação de remuneração é menor. Como as mulheres têm forte presença nas faixas salariais próximas ao piso, a política de valorização dos salário mínimo acaba reduzindo a desigualdade média de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, à medida que aumenta a exigência de escolaridade, aparecem outros fatores que contribuem para ampliar as desigualdades das remunerações: maior valorização das ocupações com presença majoritária de homens, critérios adotados para acesso a promoções profissionais, a exigência de horários incompatíveis com a vida familiar, entre outros fatores.

Dessa forma, mesmo que a desigualdade na remuneração seja em média de -12,52% no mercado formal de trabalho, entre os trabalhadores e trabalhadoras com superior completo ou incompleto, a diferença é maior do que 30%, chegando a 34,84% quando há ensino superior completo.

O Gráfico 1 apresenta a participação das mulheres no mercado formal de trabalho, por grandes grupos de ocupação da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). O Gráfico revela em cada grupo de ocupação o tamanho da desigualdade de remuneração das mulheres em relação aos homens. É possível observar que mesmo em ocupações com presença feminina significativa, existem diferenças na remuneração bastante expressivas. Por exemplo, no caso das profissionais das ciências e das artes, com participação de 62,13% de mulheres (e, portanto, de 37,87% de homens), as trabalhadoras recebem 32,24% a menos do que os trabalhadores do sexo masculino.

TABELA 1
Rendimento médio no mercado formal de trabalho segundo sexo e escolaridade, Brasil 2021

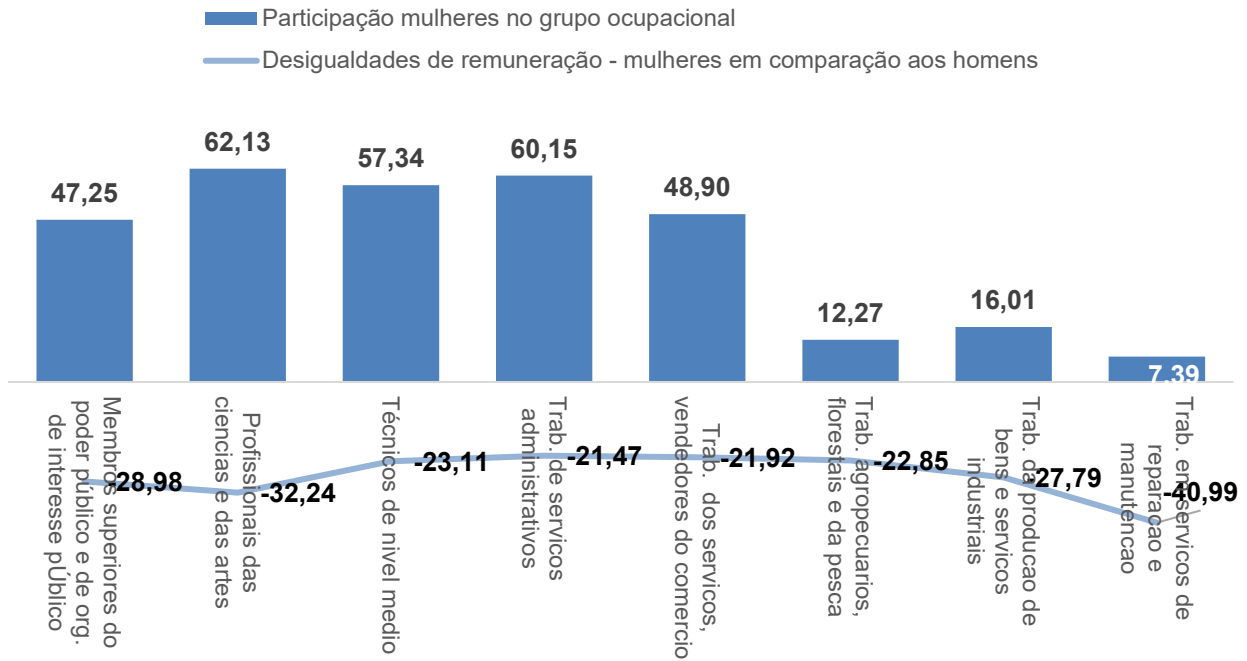
Escolaridade	Masculino (R\$)	Feminino (R\$)	Total(R\$)	Diferença % entre Mulheres e homens
Analfabeto	1.686,67	1.642,34	1.675,26	-2,63
Até 5ª Incompleto	1.881,19	1.430,55	1.778,41	-23,95
5ª Completo Fundamental	2.081,84	1.519,50	1.930,80	-27,01
6ª a 9ª Fundamental	2.013,36	1.454,42	1.856,81	-27,76
Fundamental Completo	2.173,39	1.596,15	1.990,14	-26,56
Médio Incompleto	1.952,86	1.437,47	1.780,09	-26,39
Médio Completo	2.416,58	1.839,77	2.172,21	-23,87
Superior Incompleto	3.637,94	2.480,18	3.050,10	-31,82
Superior Completo	7.845,19	5.113,49	6.205,01	-34,82
Total	3.261,83	2.853,56	3.081,34	-12,52

Fonte: MTE. Rais 2021. Elaboração: DIEESE

Obs.: Foram excluídos os registros sem as informações das variáveis selecionadas

GRÁFICO 1

Participação das mulheres nos grandes grupos de ocupações e desigualdade de remuneração das mulheres em relação à remuneração dos homens, mercado formal de trabalho - Brasil, 2021 (%)



Fonte: MTE. Rais 2021

Elaboração: DIEESE, 2023

Obs.: Foram excluídos os registros sem as informações das variáveis selecionadas; CBO 2002 - Grande Grupo

A Lei nº 1085 de 2023 - igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens

A lei aprovada dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e determina que a igualdade salarial para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória.

É importante destacar que, na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), já existia o artigo 5º, que definia que “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Além disso, o artigo 461 dizia que:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de

norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Esse artigo foi modificado pela lei da igualdade, com os seguintes parágrafos:

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais." (NR)

A lei também garante no artigo 4º as medidas para efetivar essa igualdade:

- Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- 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;
- 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.

Além disso, determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios das empresas com 100 ou mais empregados. Esses relatórios devem conter “informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico” (artigo 5º, parágrafo 1º).

Se o relatório apresentar informações que demonstrem as desigualdades salariais e dos critérios remuneratórios, a empresa deverá apresentar e implementar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos. Prevê ainda a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Caso a empresa não cumpra as regras determinadas na lei da igualdade salarial, deverá pagar multa de 3% da folha de salários, limitado a 100 salários mínimos, e pode sofrer as sanções cabíveis em casos de discriminação entre mulheres e homens.

A Lei também determina o papel do poder público no combate às desigualdades salariais e critérios remuneratórios, indicando que o governo federal disponibilizará, de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios elaborados pelas empresas. O governo deve publicar indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda, desagregados por sexo, 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 que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

A lei precisa ainda de uma regulamentação específica, que inclui um protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a serem elaborados pelo governo.

A definição de salário, remuneração e plano de cargos e salários

A lei aborda (1) a igualdade salarial e (2) os critérios remuneratórios, buscando definir formas para superar a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. É importante destacar as disputas, ao longo da tramitação do projeto no Congresso Nacional, em relação à abrangência dos itens que compõem a remuneração e o salário abarcados pela nova regulação. Dessa forma, a igualdade estabelecida na lei aprovada diz respeito aos itens que compõem o salário (mais restrito) e não aos itens que compõem a remuneração (mais amplo).

No entanto, existe grande controvérsia sobre a definição de salário e remuneração na legislação brasileira e essa compreensão é fundamental para garantir que a aplicação das regras definidas na nova lei sejam o mais abrangente possível.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a definição de salário é a seguinte:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Assim, de acordo com a CLT, além do valor base pago mensalmente, o salário também inclui gorjetas, gratificações legais e comissões.

É importante destacar que a reforma trabalhista de 2017 reduziu o conceito de salário na CLT. O texto anterior, de 1953, determinava que integravam o salário não apenas a importância fixa estipulada, mas também as percentagens, as diárias para viagens que excedessem 50% do salário recebido pelo empregado e os abonos pagos pelo empregador. Além disso, a reforma trabalhista de 2017 substituiu o termo

“gratificações ajustadas” por “gratificações legais”, ou seja, itens definidos como gratificações, que são estabelecidos, de forma tácita, entre trabalhadores e empregadores e pagos de forma habitual não são mais considerados salário. Essa alteração, reduziu a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, o que resultou em diminuição da remuneração do trabalhador(a) na forma do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e das verbas previdenciárias¹.

A Medida Provisória nº 808, de 2017, que buscou corrigir alguns pontos da reforma trabalhista, mas que não foi apreciada e perdeu validade, procurou realizar ajustes nesse tema, incluindo, além das gratificações legais, as gratificações de função e retomando o critério de que os valores pagos habitualmente a título de ajuda de custo integrariam os salários, se representassem mais de 50% da remuneração mensal. Com o fim da vigência, esses itens foram excluídos definitivamente do conceito de salário na legislação.

Além da CLT, de acordo com a jurisprudência do TST (Tribunal Superior do Trabalho), também são consideradas parcelas salariais aquelas recebidas habitualmente pelo trabalhador a título de adicionais, como o de insalubridade e periculosidade, as horas extraordinárias, os adicionais por tempo de serviço, entre outros, além dos abonos que resultam de antecipações do reajuste salarial, dos prêmios² e da quebra de caixa³.

Segundo o Dicionário da Atividade Sindical, elaborado pelo DIEESE, existem várias definições para salário e remuneração, o que provoca, muitas vezes, confusão entre esses dois conceitos, tanto no senso comum quanto na legislação e na prática das empresas e entidades públicas. Em uma concepção mais restrita, jurídica, pode-se dizer que salário é a parte da remuneração total do(a) trabalhador(a) que está registrada na Carteira de Trabalho, ou seja, o salário-base pago mensalmente. Uma concepção mais ampla de salário inclui as férias e o 13º salário.

Por outro lado, a remuneração costuma englobar outras parcelas além do salário-base. De forma ampla, pode-se dizer que remuneração é a contraprestação total que o(a) trabalhador(a) recebe diretamente do(a) empregador(a) pelo serviço prestado à empresa ou ao governo ao longo do tempo.

¹ Fonte: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>

² Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-do-trabalho-as-diversas-classificacoes-do-salario/854751503>

³ Súmula 247/TST.

Para um(a) trabalhador(a) assalariado(a) com carteira assinada, com contrato por prazo indeterminado, a remuneração total pode ser classificada em quatro tipos:

- 1) remuneração fixa direta;
- 2) remuneração fixa indireta;
- 3) remuneração variável;
- 4) remuneração por adicionais inconstantes.

QUADRO 1
Tipos de remuneração

Remuneração fixa direta	Remuneração fixa indireta
<ul style="list-style-type: none">• Salário Base• Adicionais constantes (descanso semanal remunerado, adicional de periculosidade, insalubridade e penosidade)• Horas extras habituais• Adicional Noturno habitual• 13º salário• Adicional de férias• Verbas recebidas ao término dos contratos (FGTS e multa rescisória)	<ul style="list-style-type: none">• Cesta básica, tíquete-refeição ou tíquete-alimentação• Vale-transporte• Plano de saúde• Reembolso por gasto com medicamentos• Auxílio creche ou babá• Demais benefícios
Remuneração variável	Remuneração por adicionais inconstantes
<ul style="list-style-type: none">• Pagamentos por produção• Prêmios• Participação nos lucros ou resultados (PLR)• Gorjetas	<ul style="list-style-type: none">• Adicionais como hora extra ou noturno, quando tem caráter ocasional, faz parte desse tipo de remuneração• Abono salarial

Fonte: DIEESE. Dicionário da Atividade Sindical, 2023

No caso da remuneração fixa (direta e indireta), a tendência é permanecer de maneira continuada no tempo, enquanto durar o contrato de trabalho.

A **remuneração fixa direta** – geralmente paga mensalmente em dinheiro ou depósito bancário, inclui o salário-base e os adicionais recebidos constantemente: o descanso semanal remunerado; o adicional de periculosidade nos casos de exposição constante ao perigo; o adicional de insalubridade, na mesma circunstância; as horas extras habituais; o adicional noturno habitual etc. Inclui as parcelas recebidas em datas determinadas (13º salário, adicional de férias), além daquelas recebidas ao término do contrato de trabalho ou em situações excepcionais: aviso-prévio; FGTS; indenização rescisória (“multa” sobre o saldo do FGTS). Esse grupo é composto por itens que não estão vinculados a gastos específicos do(a) trabalhador(a) ou ao desempenho individual nem à performance da empresa.

Alguns analistas retiram do conceito de remuneração fixa direta certos itens aqui incluídos (13º salário, adicional de férias, descanso semanal remunerado, FGTS e verbas rescisórias), considerando-os como “encargos sociais”. Não é de se estranhar que, para esses pesquisadores, os encargos sociais no Brasil atinjam mais de 100% do salário, em vez de pouco mais que 25%, conforme trabalhos elaborados pelo DIEESE.

A remuneração fixa indireta – é a parcela da remuneração vinculada a gastos específicos do/a trabalhador/a, muitas vezes considerada por eles/as como “benefícios salariais”. Essa parte dos vencimentos pode ser recebida em dinheiro, em produtos ou em serviços (cesta básica, tíquete-refeição ou tíquete-alimentação, vale-transporte, plano de saúde etc.), ou como reembolso (reembolso por gasto com medicamentos ou com creche ou babá) e pode representar parcela considerável do total de ganhos, principalmente para trabalhadores/as de baixa renda. Esses “benefícios” podem ser eventualmente suprimidos (por exemplo, o auxílio-creche, quando a criança atinge certa idade) ou alterados (vale-transporte, caso o/a trabalhador/a mude de residência). De todo modo, desde que atendidas as condições para o recebimento, o direito ao benefício tende a permanecer no tempo e não está vinculado ao desempenho individual do/a trabalhador/a ou ao desempenho da empresa. Por isso, é parte da remuneração fixa.

A remuneração variável – é a parcela da remuneração que depende do desempenho do/a trabalhador/a ou de resultados alcançados pela empresa (lucros, metas de produção ou vendas, faturamento etc.). Como é condicionada a certo resultado, essa parcela variável da remuneração pode não existir, dependendo do desempenho verificado em determinado período. O componente variável sempre esteve presente na remuneração de trabalhadores/as no comércio – caso das comissões sobre vendas – ou nos serviços – as gorjetas dadas em restaurantes. Na indústria, sua presença pode ser detectada em empresas de confecções, calçados e metalúrgicas que fazem “pagamentos por produção” (prêmios). A partir de dezembro de 1994, difundiu-se por diversos setores econômicos o pagamento de parte da remuneração a título de participação nos lucros ou resultados (PLR), uma forma típica de remuneração variável.

A remuneração por adicionais inconstantes – é a que ocorre eventualmente, na dependência de determinada condição. O trabalho realizado em período de tempo além da jornada normal, remunerado pelo adicional de hora extra, quando tem caráter

ocasional, faz parte desse tipo de remuneração. Mas se o trabalho extra é realizado sistematicamente, nesse caso ele faz parte da remuneração fixa direta. O mesmo raciocínio vale para o adicional noturno. Se for eventual, será “adicional inconstante”. Se o contrato do/a trabalhador/a prevê sua atuação, de forma habitual, em horário noturno (seja em turno fixo ou em escalas de revezamento com alternância de horários), o adicional noturno faz parte de sua remuneração fixa direta.

Em relação, ao abono salarial considera-se como o montante acrescido aos salários apenas em determinado mês (ou em determinados meses), que pode ser definido em percentual ou em dinheiro. Ele também não se incorpora definitivamente aos salários. O abono pode ser adotado pelas partes em negociação de diversas formas, mas existem cinco mais frequentes, que são:

- Abono negociado na data-base (não incorporado ao salário), em substituição ao aumento real;
- Abono negociado na data-base (não incorporado ao salário), em complementaridade a um reajuste salarial insuficiente para recomposição do poder de compra dos salários;
- Abono negociado em combinação com reajustes parcelados, como forma de compensar parcialmente a perda de massa salarial decorrente do parcelamento;
- Abono negociado quando a conclusão da negociação coletiva ocorre após a data-base da categoria e as empresas, ao invés de pagarem o reajuste de forma retroativa – ou seja, incidindo sobre os salários desde a data-base – pagam o valor equivalente ao retroativo na forma de abono salarial;
- Abono negociado quando as partes definem pelo adiamento da aplicação do reajuste salarial para momento posterior à data-base, compensando o período sem reajuste por meio de pagamento de abono salarial.

A metodologia do DIEESE para análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho ajuda a compreender o conjunto de itens que compõe o tema remuneração e salário, conforme demonstra o Quadro 2. Há um grupo bastante grande de itens que compõe o salário e a remuneração. É preciso assegurar que mesmo aqueles itens que

não estão abrangidos pela lei sejam objeto de discussão do movimento sindical com as empresas, a fim de garantir efetivamente a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Muitos dos itens listados abaixo no Quadro 2 são calculados com base nos salários, mesmo quando considerados como parte da remuneração. Portanto, se estiverem em desacordo com a lei, é necessário denunciar. Além disso, outras verbas que não são diretamente calculadas com base no salário possuem regulamentação e erros de cálculo que prejudiquem as mulheres também deve ser denunciados.

Itens como PLR (Participação nos Lucros e Resultados) devem ser definidos de modo a não estabelecer metas que prejudiquem as trabalhadoras, levando em conta as necessidades e particularidades da inserção feminina no mercado de trabalho.

QUADRO 2 - Itens que compõem o salário e a remuneração com previsão legal e/ou definidos em negociação coletiva de trabalho

<p>GRUPO: Reajuste / Correção Salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reajuste Salarial ● Reajuste Proporcional ● Escala Móvel ● Política Salarial 	<p>GRUPO: Salários Mínimos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Piso Salarial ● Salário Profissional ● Salário Substituição ● Salário Admissão ● Salário Produção e/ou Tarefa ● Soldada-Base 	<p>GRUPO: Adicionais e Gratificações</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hora extra ● Adicional Noturno ● Repouso Semanal Remunerado ● Adicional por Transferência ● Adicional por Tempo de Serviço ● Adicional ou Gratificação por Função ● Adicional por Penosidade e/ou Turno ● Sobreaviso ● Décimo Terceiro Salário ● Gratificação de Férias ● Prêmios ● Licença Prêmio / Ano Sabático ● Participação nos Lucros e/ou Resultados / PLR 	<p>GRUPO: Salários Indiretos e Auxílios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Habitação ● Alimentação ● Transporte ● Educação ● Maternidade / Natalidade ● Creche ● Ajuda de Custo ● Salário Família ● Empréstimos ● Complementação do Auxílio-doença ● Aposentadoria ● Invalidez / Morte / Seguro de Vida / Funeral ● Correção de Benefícios ● Assistência Médica ● Dependente Inválido ● Outros Auxílios
<p>GRUPO: Pagamento de Salários</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pagamento de Salários ● Pagamento de Férias ● Cálculo de Salários 	<p>GRUPO: Equiparação Salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Isonomia Salarial ● Extensão de Benefícios 		

Fonte: DIEESE, 2006. <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/parecerMetodologiaClassificacaoClausulas.pdf>

Dessa forma, a remuneração engloba todos os ganhos que o trabalhador(a) recebe do empregador(a), incluindo o salário (e todos os demais itens) e outras vantagens estabelecidas em contrato de trabalho pela legislação ou negociação coletiva

de trabalho, ou ainda de modo tácito entre empregador(a) e empregado(a). Portanto, esses são os elementos que deveriam ser considerados na avaliação para determinar a magnitude das desigualdades entre homens e mulheres nas empresas. No entanto, o texto aprovado no Congresso Nacional limitou o escopo de atuação nesse tema, incluindo apenas os itens relacionados ao salário.

Além do salário, a lei também estabelece que as empresas devem levar em conta os critérios remuneratórios. Conforme relatório da senadora Tereza Leitão, esses critérios abrangem:

“[...] o estabelecimento de valores para os cargos e funções, as regras de progressão na carreira, as competências necessárias, a experiência e formação profissional exigida para cada posto de trabalho, formal ou informalmente definidos em uma empresa. Dito de outro modo, as regras de mobilidade e ascensão dentro de uma empresa. Esses critérios precisam ser isonômicos para homens e mulheres.

Esses critérios citados não dizem respeito aos itens que compõem salários ou remuneração, mas às regras de definição de valoração de cada cargo e função e de quais competências são necessárias para atuar em determinada colocação ou ainda, para migrar de uma função/cargo para outra.

É inegável que as estatísticas do mercado de trabalho demonstram recorrentemente que mulheres com formação profissional equivalente, tempo de trabalho equivalente, no mesmo setor e região, têm salários desiguais. No entanto, se olharmos atentamente o que resultou nessa diferença não foi apenas a desigualdade salarial no cargo ou função, mas também resultado das desigualdades nas oportunidades de ascensão dentro da empresa, mesmo com competências equivalentes ou superiores aos colegas trabalhadores do sexo masculino”⁴.

Os critérios remuneratórios desempenham papel crucial na eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres, pois asseguram que o estabelecimento do valor monetário de uma ocupação não seja guiado por concepções baseadas em discriminação de gênero. Além disso, garante que os processos de progressão profissional na carreira sejam regidos por regras igualitárias para homens e mulheres.

Considerações finais

As mulheres são maioria na população acima de 14 anos, no entanto, possuem menor participação no mercado de trabalho. Aquelas que estão empregadas enfrentam

⁴ Fonte: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9376385&ts=1685572163051&disposition=inline>

desvantagens, ocupando cargos menos valorizados socialmente, enfrentando dificuldades de ascensão na carreira e recebendo menores salários.

A lei da igualdade salarial entre homens e mulheres visa atuar de forma efetiva, obrigatória, para a eliminação desse problema. As regulamentações existentes até agora não foram suficientes para promover essa igualdade. A nova lei procura abranger, além da igualdade salarial, a igualdade na definição de valores para os cargos e funções e nas regras de progressão na carreira, além de estabelecer a obrigatoriedade de divulgação dos dados relacionados a esses temas, garantindo a possibilidade de fiscalização efetiva.

O movimento sindical desempenha papel fundamental na consolidação dessa legislação. As lideranças sindicais, especialmente as mulheres, devem estar atentas à divulgação de relatórios, à denúncia, quando for necessário, e à formação e organização das mulheres trabalhadoras em relação a esse tema.



Escritório Nacional

Rua Aurora, 957, Centro, São Paulo, SP CEP 01209-001
Tel.: 11 3874-5366 – 11 3821-2199
www.dieese.org.br

Presidente: Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente: José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciários de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Carlos Andreu Ortiz

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Secretario Nacional: Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Pagani - Diretor Adjunto

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Adriana Marcolino

Patrícia Pelatieri