

As mulheres na categoria metalúrgica: manutenção das desigualdades e Lei da Igualdade Salarial

As mulheres no mercado de trabalho brasileiro: mais do mesmo?

A heterogeneidade e desestruturação do mercado de trabalho brasileiro aprofundam as desigualdades que as mulheres vivem antes, durante e após seu ingresso no mundo laboral. A maior desestruturação do mercado de trabalho durante a pandemia, conforme já demonstrado anteriormente¹, reforçou suas desigualdades estruturais, afetando fortemente as mulheres.

Segundo estudo do DIEESE², no 4º trimestre de 2023, 66,2 milhões de pessoas estavam fora da força de trabalho, sendo 42,8 milhões eram mulheres, o que correspondeu a 64,6% do total. A pandemia também afetou mais as mulheres. Enquanto a participação dos homens voltou ao nível pré-pandêmico, as mulheres sentiram mais dificuldades para voltar e com maiores taxas de desemprego e mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não voltaram ao trabalho.

A taxa de desocupação das mulheres diminuiu de 9,8% para 9,2% entre os 4º trimestres de 2022 e 2023 (saída de 271 mil mulheres do contingente de desocupados) e no 4º trimestre de 2023, as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%), sendo que 35,5% eram negras e 18,9%, não negras. A taxa de desocupação das mulheres negras foi de 11,1% (2,8 milhões de desocupadas, contra desocupação de 1,5 milhões de mulheres não negras – taxa de 7%).

A subutilização da força de trabalho é uma categoria que evidencia uma das formas de precariedade do mercado de trabalho, ou seja, as pessoas trabalham menos do que gostariam e precisam. A taxa de subutilização entre as mulheres cresceu: entre as negras passou de 7,0% para 7,3% e entre as não negras, de 4,5% para 4,8%.

O rendimento médio mensal no 4º trimestre de 2023 das mulheres (R\$ 2.562) foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R\$ 3.323). Entre os que terminaram o ensino superior, as mulheres ganhavam, em média, R\$ 4.701, 35,5% a menos do que o rendimento masculino (R\$ 7.283). Diretoras e gerentes (R\$5.900) recebiam 29,5% a menos do que os homens (R\$ 8.363), no 4º trimestre de 2023.

Os dados refletem as inúmeras dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: a) dificuldade de conciliar os afazeres domésticos (enquanto as mulheres ocupadas dedicavam, em média, quase 17 horas semanais com afazeres da casa e da família, em 2022, a média dos homens foi de 11

¹ “As mulheres na categoria metalúrgica e a crise da Covid-19”, Boletim Especial Mulheres, da Subseção DIEESE na CNM/CUT, março de 2021.

² Para acessar o boletim: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>

horas); b) dificuldade das mulheres em conseguir creches; c) a necessidade de participar de cursos fora da jornada de trabalho, entre tantas outras dificuldades.

O ramo metalúrgico e a divisão sexual do trabalho

O ramo metalúrgico é uma atividade econômica predominantemente masculina. Essa característica ilustra as relações de gênero estruturantes do mercado de trabalho, em que as mulheres têm maiores dificuldades de ingressar em determinadas atividades com forte valor social agregado.

Os entraves ao ingresso das mulheres no ramo metalúrgico são estruturais, assim como na maior parte dos ramos industriais. Isso é um exemplo ilustrativo da divisão sexual do trabalho, tendo em vista que o ramo metalúrgico caracteriza-se por altas taxas de:

- sindicalização;
- formalização (com maior proteção laboral) e
- remunerações.

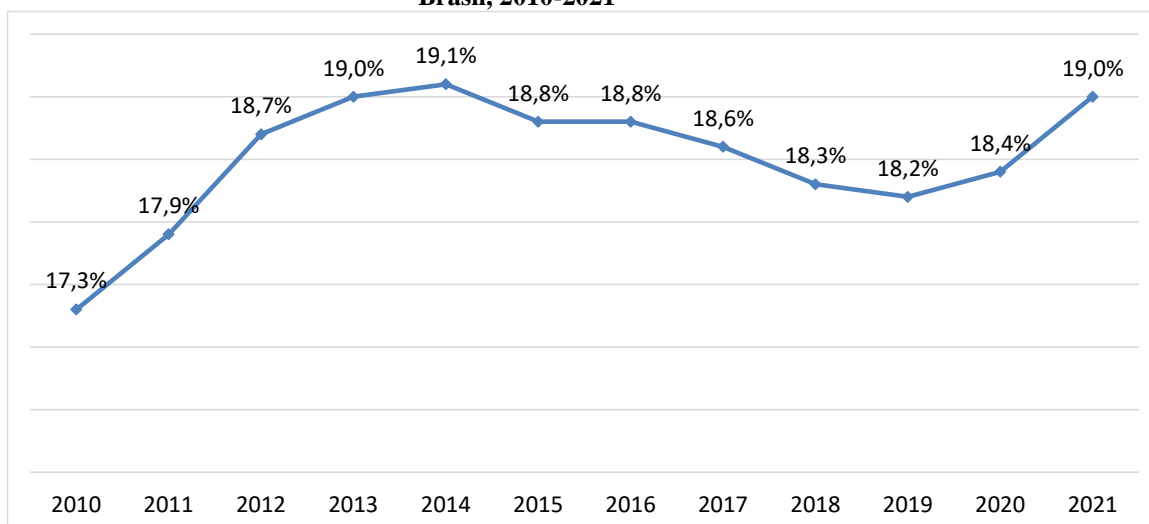
Segundo Kergoat³ (2002), a divisão sexual do trabalho é regida por dois princípios organizadores: o de separação, ou seja, existem trabalhos masculinos e femininos; e o hierárquico, pelo qual os trabalhos dos homens valem mais do que os das mulheres. Estes princípios são norteadores de todas as sociedades, sendo legitimados pela ideologia naturalista, que reduz as práticas sociais a papéis sexuais. No entanto, as modalidades da divisão sexual do trabalho variam no tempo e no espaço.

O Brasil é um país marcado pela desigualdade de gênero, que permeia as relações sociais, definindo os espaços de mulheres e homens no mercado de trabalho, em todas as atividades e ocupações. Apesar de a população feminina ser maioria no Brasil, as mulheres enfrentam mais dificuldades de inserção e promoção no mercado de trabalho formal. A participação feminina no setor metalúrgico cresceu ao longo dos últimos 10 anos, porém onde há maior concentração feminina a diferença salarial é a maior. A participação das mulheres no setor metalúrgico no Brasil também cresceu nos últimos 10 anos e de acordo com os dados do Ministério da Economia - RAIS 2021, atingiu o melhor resultado em 2014 com 19,1%, participação próxima a 2021, cuja taxa ficou em 19,0%, conforme observa-se no gráfico abaixo:

³ KERGOAT, Danièle; FRANCOIS, Alain. A relação social de sexo - da reprodução das relações sociais à sua subversão: Mudanças nas relações do trabalho, relações profissionais e formação. Pró-posições, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2002

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

GRÁFICO 1
Participação das mulheres no setor metalúrgico
Brasil, 2010-2021



Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

As desigualdades salariais persistem no ramo metalúrgico. As mulheres receberam em média, 21,2% a menos que a remuneração dos homens em 2021.

TABELA 1
Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo

Sexo	nº trabalhadores/as	Part (%)	Rem média (R\$)
Homens	1.699.051	81,0%	3.998,18
Mulheres	398.088	19,0%	3.151,48
Total	2.097.139	100,0%	3.837,46

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Nota: Remuneração média a preços do INPC/IBGE de dezembro de 2021

A maioria das mulheres metalúrgicas (90%) encontra-se nos estados de São Paulo (39%), Minas Gerais (12%), Rio Grande do Sul (11%), Santa Catarina (10%), Paraná (8%), Amazonas (6%) e Rio de Janeiro (4%), acompanhando a distribuição do total da categoria no país. Dentre essas localidades selecionadas, as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres são observadas em primeiro lugar no Amazonas (-27,7%), devido a elevada concentração de mulheres no segmento eletroeletrônico; seguido de Minas Gerais (-26,3%), Santa Catarina (-25,4%), Rio Grande do Sul (-23,1%), São Paulo (-20,7%), Paraná (-17,7%) e Rio de Janeiro (-6,4%).

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

TABELA 2
Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo e unidade da federação
Brasil - 2021

UF	Nº de trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homem	Mulher	Total	
AM	46.896	24.992	71.888	3.613,7	2.611,6	3.265,3	-27,7
SE	3.620	1.789	5.409	1.984,8	1.435,2	1.803,0	-27,7
RO	2.680	646	3.326	2.179,2	1.582,5	2.063,3	-27,4
MG	210.388	45.869	256.257	3.993,8	2.941,7	3.805,5	-26,3
SC	149.577	40.458	190.035	3.640,6	2.716,6	3.443,9	-25,4
RS	168.359	44.411	212.770	3.812,8	2.932,3	3.629,0	-23,1
RN	3.645	497	4.142	2.519,9	1.949,2	2.451,4	-22,6
BA	28.771	6.601	35.372	3.154,1	2.498,2	3.031,7	-20,8
SP	679.360	156.789	836.149	4.570,9	3.625,3	4.393,6	-20,7
MS	8.987	1.699	10.686	2.498,2	1.995,8	2.418,3	-20,1
PR	131.130	31.251	162.381	3.846,2	3.166,4	3.715,4	-17,7
MT	11.439	1.645	13.084	2.333,2	1.933,2	2.282,9	-17,1
AC	249	59	308	1.675,4	1.396,3	1.621,9	-16,7
CE	28.290	5.558	33.848	2.502,8	2.087,6	2.434,6	-16,6
ES	30.044	4.537	34.581	3.529,7	2.974,7	3.456,9	-15,7
PE	32.043	6.293	38.336	2.894,6	2.484,9	2.827,3	-14,2
GO	28.876	4.989	33.865	2.846,2	2.465,9	2.790,2	-13,4
PA	13.633	1.840	15.473	3.556,7	3.085,0	3.500,6	-13,3
AP	138	20	158	1.739,1	1.509,9	1.710,1	-13,2
PI	2.624	435	3.059	1.817,3	1.638,1	1.791,8	-9,9
DF	3.658	685	4.343	2.592,5	2.423,7	2.565,8	-6,5
RJ	98.663	14.979	113.642	3.764,8	3.524,1	3.733,1	-6,4
TO	1.459	186	1.645	1.774,2	1.777,5	1.774,6	0,2
AL	3.045	296	3.341	2.338,5	2.376,7	2.341,9	1,6
MA	7.183	942	8.125	3.122,2	3.340,9	3.147,6	7,0
RR	159	26	185	1.591,2	1.848,0	1.627,3	16,1
PB	4.135	596	4.731	1.491,7	1.735,4	1.522,4	16,3
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	3.998,2	3.151,5	3.837,5	-21,2

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

As dificuldades de inserção e permanência que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho são aprofundadas sob a análise de cor/raça. As metalúrgicas negras receberam, em média, 22,9% a menos que os homens negros; mas se analisarmos a remuneração das negras em comparação com os homens não negros, elas receberam 45,3% a menos. A análise por cor, as mulheres pretas receberam 48,3% a menos em comparação aos homens não negros, enquanto as pardas tiveram remuneração 44,8% menor, na mesma base de comparação.

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

TABELA 3
Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo e cor/raça
Brasil - 2021

Raça/cor	Homens	Remuneração média (R\$) ¹	Mulheres	Remuneração média (R\$) ¹	Total nº trabalhadores	Remuneração média (R\$) ¹	Diferença % entre homens e mulheres	Diferença remun. Em relação ao homem não negro	
								Homens	Mulheres
Negro ²	532.735	3.328,2	114.810	2.565,7	647.545	3.193,0	-22,9	-29,1%	-45,3%
pretos	100.703	3.257,2	17.498	2.425,3	118.201	3.134,1	-25,5	-30,6%	-48,3%
pardos	432.032	3.344,8	97.312	2.590,9	529.344	3.206,2	-22,5	-28,7%	-44,8%
Não negro ³	909.424	4.691,8	224.622	3.617,5	1.134.046	4.479,0	-22,9	0,0%	-22,9%
Não identificado	256.892	2.932,2	58.656	2.513,5	315.548	2.854,4	-14,3	-37,5%	-46,4%
Total	1.699.051	3.998,2	398.088	3.151,5	2.097.139	3.837,5	-21,2	-14,8%	-32,8%

Fonte: RAIS, MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Nota: (1) A preços do INPC/IBGE de dezembro de 2021

(2) Pretos e pardos

(3) Brancos, amarelos e indígenas

A análise das remunerações considerando a jornada média das mulheres, evidencia que as desigualdades permanecem, mesmo as mulheres possuindo as mesmas jornadas masculinas. Em 2021, 85,5% das metalúrgicas trabalharam entre 41 e 44 horas semanais e a diferença salarial foi de -18,8% em relação aos homens. A variação aumenta conforme muda a jornada. A maior variação é verificada na jornada média entre 21h e 30 horas semanais, com -29,8% comparativamente à dos homens.

TABELA 4
Jornada de trabalho no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo
Brasil - 2021

Jornada média	2021								
	Nº de trabalhadores			Homem	Mulher	Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homem	Mulher	Total	Part %	Part %	Homem	Mulher	Total	
Até 12 horas	33.987	5.350	39.337	2,0%	1,3%	6.839,3	6.747,6	6.826,8	-1,3
13 a 15 horas	1.479	453	1.932	0,1%	0,1%	3.028,9	2.545,0	2.915,4	-16,0
16 a 20 horas	9.758	7.514	17.272	0,6%	1,9%	1.049,0	924,6	994,9	-11,9
21 a 30 horas	11.594	8.479	20.073	0,7%	2,1%	2.090,2	1.467,9	1.827,3	-29,8
31 a 40 horas	164.440	35.964	200.404	9,7%	9,0%	6.162,3	4.684,1	5.897,0	-24,0
41 a 44 horas	1.477.793	340.328	1.818.121	87,0%	85,5%	3.727,4	3.024,9	3.595,9	-18,8
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	100,0%	100,0%	3.998,2	3.151,5	3.837,5	-21,2

Fonte: RAIS, MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Em relação ao tempo de permanência no emprego, indicador importante para a análise da rotatividade, verifica-se que a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta, conforme aumento o tempo de permanência no emprego. Entre 6 e 12 meses no emprego as mulheres percebem rendimentos 14,4% menor do que os homens. À medida que o tempo de emprego aumenta, a desigualdade aumenta também, com as mulheres recebendo -22,4% em relação aos homens, na faixa acima de 10 anos de emprego (Tabela 5).

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

TABELA 5
Tempo de permanência no emprego no ramo metalúrgico, por sexo
Brasil - 2021

Tempo Emprego	Nº trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
até 3 meses	137.318	30.897	168.215	2.425,6	2.157,9	2.376,4	-11,0
de 3 a 6 meses	135.552	36.386	171.938	2.633,4	2.272,6	2.557,0	-13,7
de 6 a 12 meses	228.969	59.700	288.669	2.748,9	2.354,0	2.667,2	-14,4
de 1 a 2 anos	225.057	58.763	283.820	3.151,4	2.674,1	3.052,6	-15,1
de 2 a 3 anos	153.507	37.213	190.720	3.603,9	3.115,3	3.508,5	-13,6
de 3 a 5 anos	200.171	46.867	247.038	3.759,1	3.213,7	3.655,6	-14,5
de 5 a 10 anos	252.919	66.485	319.404	4.582,8	3.597,6	4.377,7	-21,5
acima de 10 anos	364.358	61.642	426.000	6.309,5	4.895,6	6.104,9	-22,4
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	3.998,2	3.151,5	3.837,5	-21,2

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Seguindo a tendência do mercado de trabalho em geral, as mulheres metalúrgicas são mais escolarizadas em relação aos homens. Em 2021 quase 27,9% de mulheres possuíam Ensino Superior (completo e/ou incompleto), enquanto os homens mantiveram sua participação, com 15,5% neste nível de escolaridade. Segundo os dados da RAIS, as mulheres com o Ensino Médio Completo passaram a concentrar 58,5% da categoria, enquanto os homens concentraram nessa faixa 63,2%.

No entanto, quanto maior a escolaridade das mulheres, maior a desigualdade na remuneração. Embora a desigualdade na remuneração entre homens e mulheres metalúrgicos seja em média de -21,2%, entre trabalhadores/as com ensino superior completo ou incompleto, a diferença é maior do que 30%, chegando a 36,0%, quando há superior completo.

TABELA 6
Escolaridade no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo
Brasil - 2021

Escolaridade	Nº trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Part. % escolaridade		Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	
Analfabeto	2.784	419	3.203	2.346,3	1.895,6	2.287,3	0,16	0,11	-19,2
Até 5ª Incompleto	21.573	2.716	24.289	2.373,7	1.753,7	2.304,4	1,27	0,68	-26,1
5ª Completo Fundamental	23.080	2.785	25.865	2.559,3	1.688,8	2.465,5	1,36	0,70	-34,0
6ª a 9ª Fundamental	64.151	7.964	72.115	2.518,3	1.776,9	2.436,5	3,78	2,00	-29,4
Fundamental Completo	134.633	18.184	152.817	2.857,3	2.008,5	2.756,3	7,92	4,57	-29,7
Médio Incompleto	111.569	20.758	132.327	2.519,4	1.720,7	2.394,1	6,57	5,21	-31,7
Médio Completo	1.074.707	232.967	1.307.674	3.333,9	2.308,2	3.151,1	63,25	58,52	-30,8
Superior Incompleto	66.075	25.747	91.822	4.750,5	3.182,4	4.310,8	3,89	6,47	-33,0
Superior Completo	197.080	85.485	282.565	9.636,3	6.166,0	8.586,5	11,60	21,47	-36,0
Mestrado	2842	862	3.704	15.838,8	10.661,7	14.634,0	0,17	0,22	-32,7
Doutorado	557	201	758	14.427,8	9.697,5	13.173,5	0,03	0,05	-32,8
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	3.998,2	3.151,5	3.837,5	100,00	100,00	-21,2

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

No período entre 2002 e 2013, as mulheres ingressaram no ramo metalúrgico de forma mais profunda, principalmente no segmento Eletroeletrônico, cuja participação feminina passou de 10,4%, em 2002, para 36,3%, em 2013. Essa dinâmica pode estar associada ao tipo de trabalho executado nesse segmento, que requer o manuseio de pequenos objetos e motricidade fina, características associadas às mulheres. Movimento contrário ocorreu no segmento de Bens de Capital, onde a participação feminina era de 29,6%, em 2002, caindo para 18,8%, em 2013.

De lá para cá, a participação feminina reduziu-se no ramo, terminando em 2020 com 18,4% de mulheres (359.536 trabalhadoras). Em 2021 o emprego feminino metalúrgico cresce e assume 19,0% de participação.

O segmento Eletroeletrônico manteve a maior presença de mulheres, com 33,9% de participação em 2021. Esse segmento, porém, é o que apresenta a maior diferença de remuneração média das mulheres em relação aos homens (-28,5%), seguido do Automotivo, cuja remuneração média das trabalhadoras foi 28,1% a menos do que os homens (Tabela 7).

TABELA 7
Distribuição dos trabalhadores no ramo metalúrgico, por segmento, sexo e remuneração média
Brasil - 2021

Segmento	Nº trabalhadores (2021)			Part 2021	Remuneração média (R\$) 2021			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total	
Aeroespacial e Defesa	23.740	5.966	29.706	20,1%	6.876,8	5.426,4	6.585,5	-21,1
Automotivo	342.557	82.446	425.003	19,4%	4.702,6	3.381,0	4.446,3	-28,1
Eletroeletrônico	240.273	123.035	363.308	33,9%	4.034,3	2.885,4	3.645,2	-28,5
Bens de capital	499.475	82.841	582.316	14,2%	3.856,9	3.263,8	3.772,5	-15,4
Naval	26.055	2.644	28.699	9,2%	3.404,8	3.397,8	3.404,2	-0,2
Outros materiais transportes	26.597	6.261	32.858	19,1%	4.255,2	3.350,1	4.082,7	-21,3
Siderurgia e metalurgia básica	540.354	94.895	635.249	14,9%	3.555,6	3.036,0	3.478,0	-14,6
Total Geral	1.699.051	398.088	2.097.139	19,0%	3.998,2	3.151,5	3.837,5	-21,2

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Em todos os grupos ocupacionais as diferenças salariais entre mulheres e homens, são superiores à média. Nos empregos em áreas ligadas à produção (chão de fábrica), a diferença remuneratória foi de -29,0%, com as mulheres recebendo R\$ 2.162,8 e os homens R\$ 3.047,0. As trabalhadoras dos serviços administrativos recebem 22,5% a menos que os homens. Em cargos técnicos de nível médio, as mulheres metalúrgicas perceberam remuneração 25,8% menor em relação aos homens.

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

TABELA 8
Emprego metalúrgico, por grupo ocupacional, sexo e remuneração média
Brasil - 2021

Grupos Ocupacionais	Nº de trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
Diretores e gerentes	111.211	47.819	159.030	11.777,9	7.359,2	10.449,3	-37,5
Técnicos de nível médio	218.883	53.380	272.263	5.348,1	3.970,7	5.078,1	-25,8
Trabalhadores em serviços administrativos	186.245	120.056	306.301	3.319,2	2.572,3	3.026,5	-22,5
Trabalhadores da produção	1.058.305	171.489	1.229.794	3.047,0	2.162,8	2.923,7	-29,0
Outros serviços	124.325	5.314	129.639	3.776,9	2.055,3	3.706,3	-45,6
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	3.998,2	3.151,5	3.837,5	-21,2

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Lei da igualdade salarial no Brasil: conquista das mulheres

A Lei nº 14.611/2023 estabelece que empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios com informações que permitam a comparação entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia, bem como dados estatísticos com informações sobre possíveis desigualdades de raça, etnia, nacionalidade e idade⁴.

Das trabalhadoras metalúrgicas, 63,3% delas (252.240) estão em empresas com mais de 100 empregados e serão abrangidas pela lei de igualdade salarial. Porém, 36,6% ou 145.848 delas não serão contempladas com a lei (Tabela 9).

TABELA 9
Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos, por sexo e tamanho do estabelecimento
Brasil - 2021

Tamanho do estabelecimento	Nº de trabalhadores			Participação %	
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
De 1 a 4	75.147	14.777	89.924	4,4%	3,7%
De 5 a 9	95.861	18.452	114.313	5,6%	4,6%
De 10 a 19	147.358	29.652	177.010	8,7%	7,4%
De 20 a 49	205.486	43.854	249.340	12,1%	11,0%
De 50 a 99	172.558	39.113	211.671	10,2%	9,8%
De 100 a 249	232.038	54.460	286.498	13,7%	13,7%
De 250 a 499	201.169	48.566	249.735	11,8%	12,2%
De 500 a 999	188.168	49.338	237.506	11,1%	12,4%
1000 ou Mais	381.266	99.876	481.142	22,4%	25,1%
Total	1.699.051	398.088	2.097.139	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

⁴ Ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

A lei de igualdade salarial altera o artigo 461 da CLT⁵:

COMO ERA:

§ 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.

COMO FICOU:

§ 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)

Ou seja, a lei amplia a definição de discriminação salarial e estabelece multa em patamares mais elevados. Além disso, **a lei cria mecanismos de transparência e efetividade da equiparação, no Artigo 4º**, ao definir:

- transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- fiscalização contra a discriminação salarial entre mulheres e homens;
- disponibilização de canais para denúncias;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e 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.

A lei ainda determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas com 100 ou mais empregados e prevê multas para o descumprimento da publicação de relatórios; que as empresas em situação de desigualdade deverão apresentar Plano de mitigação de desigualdades, com metas e prazos; bem como o Governo deve criar plataforma para acesso a informações.

Os critérios remuneratórios possuem um papel crucial para eliminar as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ao estipular que o valor monetário de uma ocupação não poderá ser definido por discriminações de gênero.

A participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados nos locais de trabalho está assegurada na lei, porém deve estar definida em norma coletiva de trabalho e possibilita a participação

⁵ Consolidação das leis do trabalho – Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2024

da comissão de trabalhadores, eleita conforme o artigo 510-A da CLT⁶, em caso de não haver definição da participação das entidades sindicais em norma coletiva.

A lei de igualdade salarial assume importância ímpar para colaborar na eliminação de desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e o movimento sindical desempenha papel fundamental na efetivação dessa legislação, com destaque para as mulheres sindicalistas.

⁶ Definido no Artigo 3º do Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023, que regulamenta a lei de igualdade salarial.