

Lei ajudará sindicato a combater desigualdade de gênero e raça

A Lei 14.611, publicada nessa terça-feira (4) no Diário Oficial tornou-se mais uma ferramenta para os sindicatos combaterem a diferença de remuneração entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

De acordo com a medida enviada pelo governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) e aprovada pelo Congresso Nacional em 1º de junho, caso seja constatada discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a empresa terá de pagar às vítimas um valor correspondente a dez vezes o salário devido. Em caso de reincidência, a multa dobra.

Na última segunda-feira (3), ao sancionar a medida, o presidente Lula se comprometeu a investir na fiscalização do cumprimento das novas regras e a técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) Adriana Marcolino destaca que o processo pode e deve contar com a colaboração do movimento sindical.

“A legislação permitirá que o movimento sindical colabore com a fiscalização disso, indicando situações concretas de mulheres que podem denunciar casos de discriminação na empresa. Além disso, a negociação coletiva pode ser uma ferramenta para ampliar o número de cláusulas que digam respeito a essas oportunidades para a trabalhadora nas empresas. Porque muitas das normas tratam da questão da maternidade, que é importante, mas não é só isso que as mulheres precisam”, avalia.

Equilibrar a balança

O objetivo da Lei de Igualdade Salarial é combater um cenário em que a trabalhadora recebia, em 2022, 78% do que ganha um trabalhador, aponta o Dieese em estudo detalhado sobre a Lei da Igualdade Salarial entre homens e mulheres.

Entre outros dados, órgão de-

tectou que, apesar de representar a maioria da população brasileira com mais de 14 anos de idade (51,7%), a participação feminina no mercado de trabalho é de 44% por conta das dificuldades para acessar e permanecer no ambiente laboral.

O levantamento demonstra ainda que nos setores com predominância feminina, como saúde, educação e serviços sociais, a desigualdade de remuneração é ainda maior e atinge, em média, 32% a menos em comparação à remuneração dos homens.

Situação que torna-se ainda pior na base da pirâmide social ocupada por mulheres negras. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que, em 2021, a média salarial mensal de uma mulher negra era de R\$ 1.471, 57% menor do que a dos homens brancos 42% a menos do que a das mulheres brancas e inferior 14% sobre os vencimentos dos homens negros recebem.

Com a medida, explica Adriana Marcolino, o movimento sindical terá uma amplitude maior para cobrar um ambiente de igualdade.

Dentre os avanços, ela destaca a necessidade de as empresas com um quadro a partir de 100 empregados publicarem relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios que devem trazer, além da remuneração, a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens.

Caso o relatório apresente informações que demonstrem diferenças nos vencimentos, o empregador deverá indicar um plano de ação para reverter essa situação com metas e prazos e a participação de entidades sindicais. O descumprimento dessas obrigações acarretará em multa de 3% sobre a folha de salários.



Na avaliação da técnica do Dieese, a norma amplia o alcance do artigo 5º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que definia genericamente a ideia de que “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” e detalha o que é e como combater a desigualdade ao incluir aspectos como gênero, raça e etnia.

Desconstrução da desigualdade

O estudo do Dieese defende também que a diferença salarial só não é maior devido à existência de limites mínimos, como os pisos salariais das categorias profissionais e o salário mínimo nacional.

Porém, as mulheres são maioria entre os que recebem o piso. Cerca de 43% ganham salário mínimo diante de 32% dos homens.

A explicação não passa nem perto da preparação, já que quanto maior a escolaridade, maior também a desigualdade. Entre as trabalhadoras e trabalhadores com superior completo ou incompleto, a diferença é maior do que 30%, chegando a 34,84% quando há ensino superior completo.

Na prática, a lei ainda precisa de uma regulamentação específica, mas já prevê medidas como a criação de canais para denúncias de casos de discriminação salarial, a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho e o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, permanência e a ascensão nas empresas.

O governo federal também disponibilizará em plataforma digital de acesso público as informações fornecidas pelas companhias e indicadores atualizados periodicamente.



Sintsep-GO e Condsef reforçam demandas de servidores junto ao Ministério da Saúde

No último dia 3 de julho, o Sintsep-GO esteve junto com a Condsef/Fenadsef, em reunião com a gestão do Ministério da Saúde (MS), em Brasília, para tratar, entre outras pautas, da instalação da mesa setorial do órgão. Pela entidade goiana participou o tesoureiro, Ademar Rodrigues, junto com os companheiros da Confederação Edilson Muniz e Jussara Griffo.

Outro tema de bastante interesse dos servidores, também discutido, foi a contagem do tempo de serviço especial em tempo comum. Na pauta econômica foram abordados os seguintes assuntos: discussão sobre os servidores que estão exercendo mandato classista; atualização dos valores recebidos na Gacen e o pagamento do piso salarial dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de endemias.

A reunião levou aos seguintes encaminhamentos:

- Com relação à Mesa Setorial no Ministério da Saúde e nos estados, foi informado que já se encontra em estudo no MS;
- Será reenviada aos estados a Nota Técnica nº 05, que dispõe sobre a contagem do tempo insalubre e transformá-lo em tempo normal – advindo daí a possibilidade de aposentadoria e abono de permanência. As entidades vão identificar os estados que não estão fazendo a contagem de tempo insalubre e os motivos de se recusarem a fazê-lo, e repassar para o MS;
- Realizar a cobrança de proventos de mandato classista (foi dito que o estado ainda não consegue fazer essa cobrança). Ficou acertado que a

Condsef solicitará às suas filiadas que enviem cópias dos processos para que sejam protocoladas junto ao MS;

- Foi definido que qualquer discussão sobre possível atualização de valores da Gacen será debatido na Mesa Setorial. No caso daqueles que não receberam a Gacen com o reajuste de 9%, foi um erro no sistema. Qualquer esclarecimento ligar na COAP e falar com Selma: 61-3315-3921.
- A diferença de vencimentos básicos pagos aos agentes comunitários de Saúde e aos agentes de combate às endemias da Lei 11.350/2006, também será discutido na Mesa Setorial.

Fonte: Sintsep-GO

Marcha das Margaridas 2023

A marcha das margaridas é a maior ação de mulheres da América Latina.

Doe e contribua com a edição de 2023:
pela reconstrução do nosso país e pelo bem viver!