

NOTA DE ESCLARECIMENTO ACERCA DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

A Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres e instituiu o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios “Relatório”, para empresas com 100 ou mais empregados representa significativo avanço legislativo na busca pela equidade nos ambientes laborais.

Importante destacar que o Sesc SP entende e apoia a necessidade de medidas governamentais para combater todas as formas de injustiça, especialmente as disparidades de gênero e cor/raça no mercado de trabalho.

Todavia, é importante ressaltar que, embora a divulgação desses relatórios tenha louvável objetivo, os dados neles contidos não refletem com precisão a realidade do Sesc SP, eis que há evidente falta de correspondência entre os critérios para a apuração dos dados apresentados e as especificidades dos dados legais utilizados para avaliação da existência de eventuais discrepâncias salariais.

Isso ocorre porque a metodologia desses relatórios se baseia na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO –, que agrupa os cargos em "Grandes Grupos de Ocupações", considerando como funções gestoras todos os CBOs iniciadas pelo número 1, o que em algumas situações diverge da real atividade principal.

Em outras palavras, na confecção dos relatórios foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO –, que divide as funções de uma organização em grandes grupos (chamados de famílias) e que não capturam adequadamente a complexidade das funções, cargos e as responsabilidades dos empregados.

Esclarecemos que o Sesc tem plano de cargos e salários, políticas internas que garantem integralmente o cumprimento da legislação vigente.

A título ilustrativo, cumpre destacar que o Sesc SP publica, anualmente, os dados referentes a gênero em diferentes níveis hierárquicos, nos quais o percentual de mulheres, em quase todos os níveis hierárquicos, supera o percentual de homens, como se verifica, por exemplo, nos dados de novembro/2024:

Hierarquia	Feminino	%	Masculino	%	Soma
Diretoria Regional	0	0%	1	100%	1
Superintendente	1	33%	2	67%	3
Coordenação de Assessoria	3	75%	1	25%	4
Gerência	40	56%	31	44%	71
Gerência-Adjunta	35	51%	34	49%	69
Coordenação de Setor	214	56%	169	44%	383
Supervisão de Setor	93	57%	71	43%	164
Equipe	4.073	53%	3.679	47%	7.752
Soma	4.459	53%	3.988	47%	8.447

Conforme demonstrado na tabela acima, a representatividade feminina é mais da metade (53%) da força de trabalho no Sesc SP.

Por fim, reafirmando o compromisso do Sesc SP com a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, bem como, ressaltando sua função social, é imperativo ressaltar e fortalecer o firme empenho desta instituição no combate a todas as formas de discriminação, concentrando esforços de forma especial na busca contínua pela igualdade salarial entre os gêneros.

Esse comprometimento, além de ser uma prioridade inegociável, é crucial para um ambiente de trabalho justo e inclusivo.