

EMENDA nº , de 2023 - CAE
(PL nº 1085, de 2023)
(Redação)

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º do projeto:

“Art. 2º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

§1º Os critérios remuneratórios serão estabelecidos em contrato de trabalho ou nas diretrizes de política salarial do empregador por meio da aplicação de mecanismos equânimes e objetivos”.

JUSTIFICAÇÃO

Há uma distinção conceitual entre salário e remuneração que o projeto deve levar em conta.

O salário é a contraprestação pecuniária devida ao empregado pelo empregador em razão do contrato de trabalho. É o valor fixo e regularmente pago ao funcionário em função do cargo, da jornada de trabalho e dos demais aspectos estabelecidos no contrato de trabalho ou na convenção coletiva da categoria.

Por sua vez, a remuneração engloba não apenas o salário, mas também outras vantagens ou benefícios concedidos ao empregado, seja de forma direta ou indireta. Isso inclui adicionais, gratificações, prêmios, comissões, gorjetas, participação nos lucros, entre outros pagamentos previstos em lei ou no contrato de trabalho.

A principal diferença é que o salário é a parte fixa e regular da remuneração, enquanto a remuneração é um termo mais amplo que abrange todos os valores recebidos pelo trabalhador, incluindo o salário e outros componentes variáveis. Em outras palavras, o salário é uma parte da remuneração total que o trabalhador recebe.

A remuneração pode variar de acordo com a política interna da empresa, as negociações coletivas, as regras estabelecidas em acordos ou convenções coletivas de trabalho, além de eventuais prêmios ou benefícios concedidos de acordo com critérios específicos. Portanto, a remuneração de duas pessoas na mesma função pode ser diferente por vários motivos.

Em primeiro lugar, pode haver variações de acordo com a experiência de cada funcionário na função. Pessoas com mais tempo de serviço e experiência relevante podem receber salários mais altos, refletindo a sua expertise acumulada ao longo dos anos.

A remuneração também pode ser influenciada pelo nível de formação dos funcionários. Pessoas com graus acadêmicos mais avançados ou com habilidades especializadas relevantes para a função podem receber salários mais altos, pois trazem um conjunto de conhecimentos e capacidades adicionais para a empresa.

Muitas organizações adotam, ainda, sistemas de avaliação de desempenho para determinar os salários dos funcionários. Aqueles que demonstram um desempenho excepcional ou que superam as metas estabelecidas podem ser recompensados com salários mais altos em comparação com seus colegas.

Finalmente, em alguns setores, como vendas, a remuneração pode ser baseada em comissões, o que significa que a compensação pode variar dependendo do desempenho individual em relação às metas de vendas. Portanto, dois funcionários na mesma função podem receber remunerações diferentes se tiverem resultados de vendas diferentes.

Não obstante, é essencial que as empresas garantam a transparência e a equidade em seus processos de remuneração. Isso significa que as políticas de remuneração devem ser justas, claras e baseadas em critérios objetivos e relevantes, evitando qualquer forma de discriminação injusta ou viés. Daí, porque, na senda das intenções do projeto, apresentamos a presente emenda, que garante a objetividade dos critérios, ao passo que distingue a questão salarial da remuneratória.

Sala das Comissões,

Senador **LAÉRCIO OLIVEIRA**