

O PERFIL DAS METALÚRGICAS DO ABC E A LUTA PELA IGUALDADE SALARIAL

Anna Paula Pinheiro¹
Caroline Gonçalves²
Renata Miranda Filgueiras³

RESUMO: Em meio às inúmeras adversidades de inserção e permanência no mundo do trabalho, as mulheres seguem lutando pelos seus espaços. A categoria representada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é um exemplo disso, nos últimos anos observa-se um o crescimento ínfimo da participação feminina e as metalúrgicas recebem em média 24,9% a menos do que os homens. Cabe seguir lutando por políticas de equiparação e reparação, a exemplo do que propõe o projeto de lei da igualdade salarial, buscando sempre a justiça social e o avanço das conquistas femininas. Sendo assim, o presente estudo tem o objetivo de apresentar dados sobre o perfil do emprego da mulher metalúrgica da base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, as alterações observadas no decorrer do período mais recente, além da remuneração média comparada. Para essa consolidação, foram utilizados dados de 2021 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até a elaboração deste trabalho e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos do Ministério do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: sindicalismo; perfil das metalúrgicas do ABC; igualdade salarial; equidade de gênero.

Perfil das mulheres da base do SMABC

Em 2023, a base do sindicato dos metalúrgicos do ABC foi estimada em 67 mil trabalhadores, sendo 11,5 mil (17,1%) mulheres. Considerando a evolução das mulheres metalúrgicas na base em relação aos homens, em 2023 a participação aumentou para 17,1%, devido principalmente à redução da quantidade de homens na categoria. Em 2006, a participação das mulheres na base era de 12,7%. A proporção de mulheres na base aumentou, mas a quantidade absoluta não, considerando

1 Economista (UNILA), técnica do DIEESE na Subseção do SMABC.

2 Mestre em História Social (PUC-SP), Economista (Mackenzie), Técnica do DIEESE na Subseção FEM-CUT/SP.

3 Economista (PUC-SP), Técnica do DIEESE na Subseção CNM/CUT.

que se aproxima da cifra existente em 2006.

De acordo com a Tabela 1, em 2023 a categoria fechou com aproximadamente 24 mil trabalhadores a menos do que o registrado em 2006 (91,4 mil) e 40 mil trabalhadores a menos do que em 2011, quando registrou-se o ponto máximo de trabalhadores na categoria (107 mil). Esses números refletem também o encerramento de atividades em várias fábricas da região.

Tabela 1 - Participação das mulheres no emprego - Base SMABC, 2006-2021 (em mil)

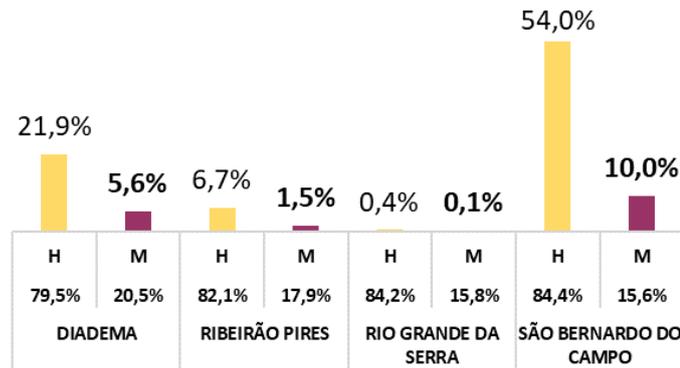
Ano	Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
2006	79,8	11,6	91,4	12,70%
2007	86	13,2	99,2	13,30%
2008	88,8	14,2	103	13,80%
2009	83,3	13,7	97	14,20%
2010	90	15,2	105,2	14,50%
2011	91,7	15,6	107,3	14,50%
2012	77,1	14,9	92	16,20%
2013	85,7	15,4	101,1	15,30%
2014	78,9	14,4	93,3	15,40%
2015	69,9	12,8	82,7	15,50%
2016	60,7	11,1	71,7	15,40%
2017	59,1	10,8	69,9	15,40%
2018	58,9	10,7	69,6	15,40%
2019	57,2	10,8	68	15,90%
2020	55,5	10,6	66,1	16,00%
2021	57,3	10,9	68,3	16,00%
2022*	58,2	11,5	69,7	16,50%
2023*	56,1	11,6	67,6	17,10%

Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS e CAGED, até dez/23* - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

Considerando o emprego formal nos municípios, no Gráfico 1 estão consolidadas duas informações referente aos 4 municípios da categoria: 1) distribuição total de homens e mulheres da categoria nos quatro municípios e 2) proporção de homens e mulheres em cada município. A maior parte das mulheres metalúrgicas da base está ocupada em São Bernardo do campo (10%), seguido de Diadema (5,6%), Ribeirão Pires (1,5%) e Rio Grande da Serra (0,1%). Conforme observado no gráfico 1, mais da metade da base está representada pelos homens ocupados em São Bernardo do Campo, devido principalmente à presença das montadoras no município.

Gráfico 1 - Porcentagem de concentração e distribuição do emprego da categoria, por município e gênero, 2023*

O PERFIL DAS METALÚRGICAS DO ABC E A LUTA PELA IGUALDADE SALARIAL



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS e CAGED, até dez/23* - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

Considerando a participação das mulheres no emprego em relação aos homens em cada município, Diadema apresenta o mais alto índice de participação relativa entre mulheres e homens (20,5%), seguido de Ribeirão Pires com 17,9%, Rio Grande da Serra com 15,8% e São Bernardo do Campo 15,6%. Em síntese, as mulheres representam pouco mais de um quinto dos trabalhadores da base em Diadema, mas a maior presença de mulheres metalúrgicas está em São Bernardo do Campo, com 6,7 mil trabalhadoras.⁴

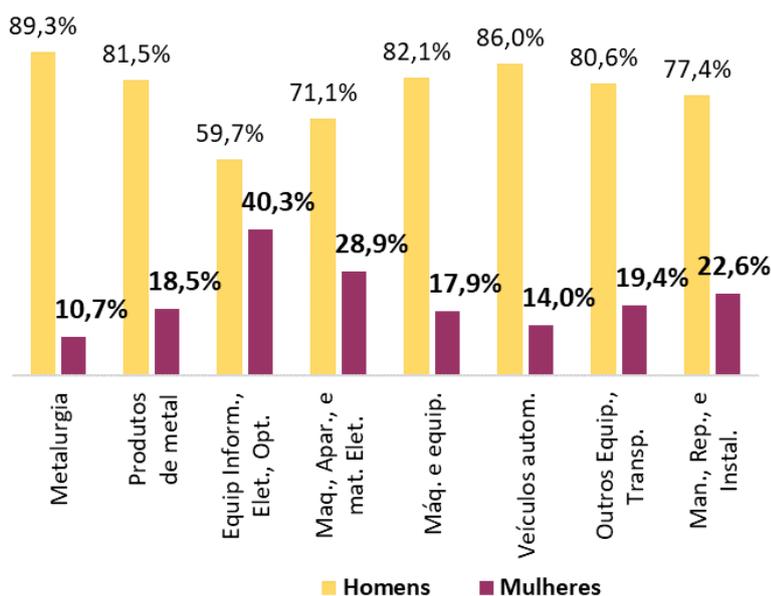
No Gráfico 2, estão apresentados os dados da proporção de homens e mulheres em cada segmento da base. O segmento que mais emprega mulheres em relação aos homens é a fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos, com estimativa de 40,3% mulheres empregadas, mas sua participação no emprego total dos segmentos é pequena.

O segundo setor que mais emprega mulheres em relação aos homens é a fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos, com participação de 28,9% das metalúrgicas, mas esse setor também representa baixa participação no emprego total.

Conforme observado no gráfico 2, a fabricação de veículos automotores é a que mais emprega em números absolutos na região, sendo responsável por 46,6% do total dos empregos da base, sendo 4,3 mil mulheres (14% do segmento).

⁴ São Bernardo do Campo tem a maior quantidade absoluta de mulheres na base e menor quantidade relativa, devido à maior presença dos homens da categoria nesse município.

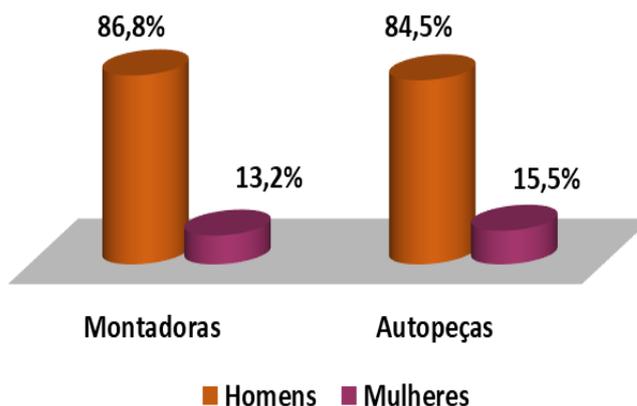
Gráfico 2 - Participação no emprego da base, por segmento e gênero, 2023*



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS e CAGED, até dez/23* - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

No gráfico 3, é possível observar a distribuição de trabalhadoras nas empresas fabricantes de veículos automotores entre montadoras e autopeças, que representam 66% e 34% do emprego total do segmento, respectivamente. Apenas 2,7 mil metalúrgicas estão vinculadas às montadoras (13,2% do segmento) e 1,6 mil estão vinculadas às autopeças (15,5% do segmento).

Gráfico 3 - Participação do emprego nas montadoras e autopeças da Base SMABC, por gênero, 2023*



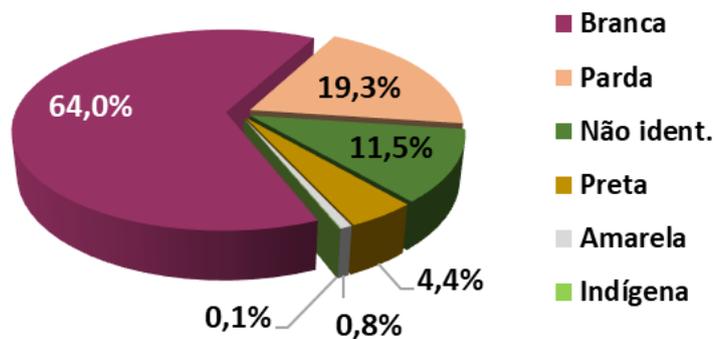
Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS e CAGED, até dez/23* - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

Observando o perfil das mulheres da base, do universo em torno de 11

mil trabalhadoras, a grande maioria, com 64,0%, é de mulheres autodeclaradas brancas (7 mil aproximadamente). Apenas 19,3% das mulheres são autodeclaradas pardas e 11,5% (1,2 mil) não se identificaram nesse critério. Apenas 4,4% das mulheres se autodeclararam pretas, ante 0,8% amarelas e 0,1% indígenas, conforme gráfico 4.

O emprego das mulheres pretas e pardas está mais vinculado às alimentadoras de linhas de produção; o emprego das mulheres brancas está distribuído entre alimentadoras e trabalhadoras de serviços administrativos; já entre as trabalhadoras que se autodeclararam amarelas, predominam os serviços administrativos.

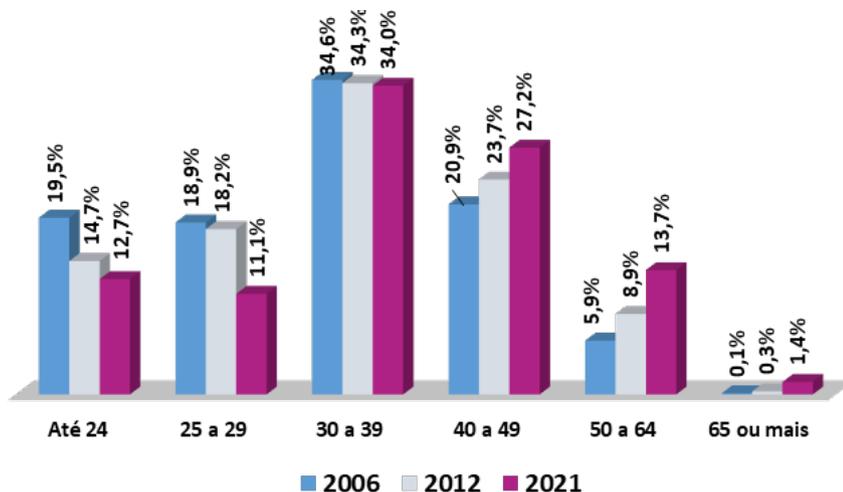
Gráfico 4 - Mulheres por cor e raça - Base SMABC, 2021



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

Em relação à faixa etária, observamos a trajetória do emprego nos anos de 2006, 2012 e 2021. Predominam nos três períodos as mulheres entre 30 e 39 anos, representando 34% das trabalhadoras da base em 2021, seguidas das mulheres de 40 a 49 anos (27,2%).

Gráfico 5 - Mulheres por faixa etária - Base SMABC, 2021



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS e CAGED, até dez/23* - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC

Além disso, é possível observar o envelhecimento das mulheres ocupadas na categoria, com aumento das mulheres com mais idade e redução das mulheres com menos idade, conforme o Gráfico 5, o que pode indicar uma possível redução de rotatividade ou determinadas restrições de acesso para trabalhadoras mais jovens.

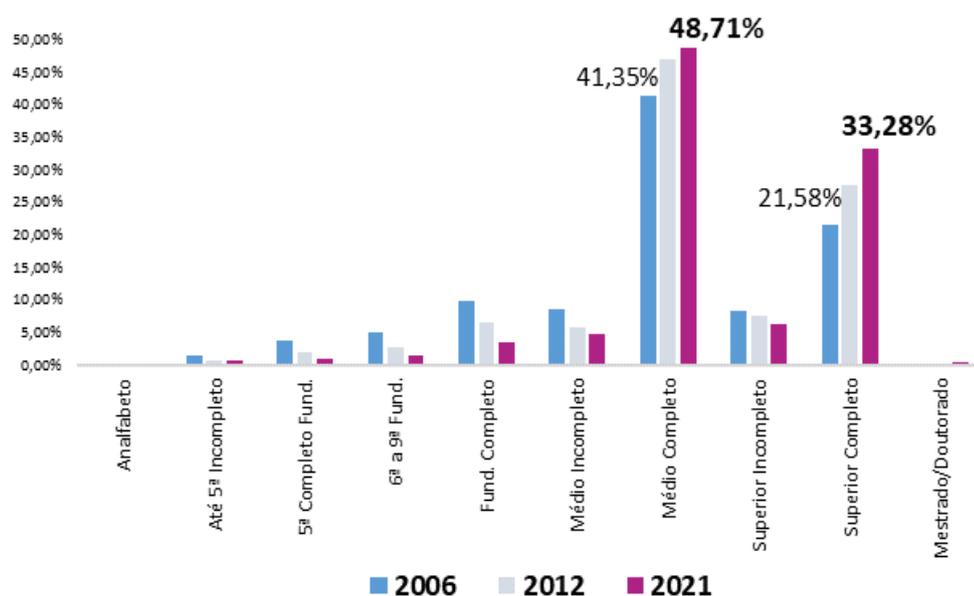
Em relação à escolaridade, entre os anos de 2006, 2012 e 2021, foi observada redução de trabalhadoras com escolaridade até 5ª série completa e incompleta, de trabalhadoras de 6ª a 9ª série do fundamental, fundamental completo e médio incompleto. Também foi reduzido o número de trabalhadoras com superior incompleto. Estas reduções foram compensadas pelo aumento de trabalhadoras com ensino médio completo e superior completo, corroborando uma possível redução da rotatividade com progressão continuada dos níveis de escolaridade.

Conforme o gráfico 6, nos três períodos analisados, predominam as mulheres com ensino médio completo. Em 2021, elas representaram quase a metade da categoria (48,7%). Quando observamos as ocupações das trabalhadoras com ensino médio, aproximadamente 53% estão empregadas em quatro atividades predominantes: embaladoras e alimentadoras de produção (22%), escriturárias e auxiliares administrativas (14%), montadoras e instaladoras de equipamentos eletrônicos (9,5%) e montadoras de máquinas e aparelhos mecânicos (7%). Apenas 6% das mulheres da base estão ocupadas como técnicas de nível médio em operações industriais.

As mulheres com ensino superior completo representaram 33,2% em 2021, revelando aumento frente a 2006 (21,5%). As mulheres com ensino su-

perior completo estão empregadas principalmente nas seguintes ocupações: profissionais de organização e administração de empresas e afins (22,4%), técnicas de nível médio em operações comerciais (12%), escriturárias e auxiliares administrativas (11,5%) e gerentes de áreas de apoio (9,2%). Apenas 8,9% das mulheres da base com superior completo estão ocupadas como técnicas de nível médio em operações industriais, de maior complexidade profissional.

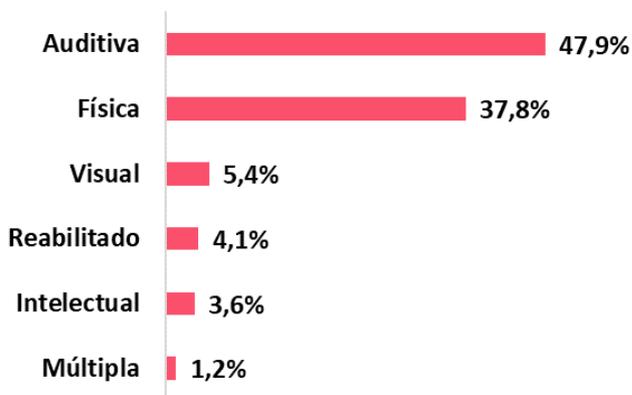
Gráfico 6 - Mulheres por escolaridade - Base SMABC, 2021



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC.

Na base do SMABC, 2.2 mil mulheres (20%) possuem algum tipo de deficiência. Em relação ao tipo de deficiência, aproximadamente metade delas possui deficiência auditiva (47,9%), enquanto 37,8% possuem deficiência física e apenas 1,2% possuem deficiência múltipla.

Gráfico 7 - Mulheres por deficiência - Base SMABC, 2021



Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC.

Considerando a quantidade de horas trabalhadas pelas mulheres da categoria, entre 2006 e 2021, expressas na tabela 2 abaixo, houve redução de 10,4 pontos percentuais na proporção de trabalhadoras ocupadas em jornada mais longas, de 44h. Quando observamos as jornadas de 40h, está ocorrendo aumento da proporção de trabalhadoras nessa faixa.

Entre 2012 e 2021, observamos uma alteração importante entre as trabalhadoras com jornadas menores que 36h, revelando o aumento desses contratos na base. Em 2021, também é possível observar o surgimento de contratos com jornadas entre 37 e 39h (0,4%), o que não foi observado nos anos anteriores analisados.

Tabela 2 - Trabalhadoras por quantidade de hora trabalhadas -Base SMABC, 2006/2012/2021

Horas de Trabalho	2006		2012		2021	
	Metalúrgicas	%	Metalúrgicas	%	Metalúrgicas	%
44h	8.383	72	10.421	70	6.765	62
43h - 41h	412	3,6	922	6,2	677	6,2
40h	2.721	24	3.345	23	2.995	27
39h - 37h	0	0	0	0	47	0,4
36h	20	0,2	82	0,6	9	0,1
< 36h	53	0,5	129	0,9	434	4
Total	11.589	100	14.899	100	10.927	100

Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC.

Em síntese, quando comparamos a quantidade de trabalhadoras em jornadas iguais ou acima de 40h com as jornadas abaixo de 40h entre 2006 e 2021, observamos que está ocorrendo ligeira redução de vínculos com jorna-

das mais longas de 99,4% para 95,5%, enquanto aumentam proporcionalmente as jornadas mais curtas, de 0,6% em 2006 para 4,5% em 2021, principalmente pelo aumento dos contratos de menos de 36h.

Remuneração média

Em 2021, a remuneração média total da base SMABC foi de R\$ 5.503,53, a remuneração das mulheres foi de R\$ 4.304,90 e a dos homens, R\$ 5.731,98. Na tabela 3, abaixo, temos a evolução da remuneração de homens e mulheres da base, a variação anual do salário, e as diferenças absoluta e relativa entre as remunerações. Os valores foram deflacionados, considerando o ano de 2021, último dado oficial disponível pela RAIS, para que fosse possível comparar o poder de compra dos salários.

Entre 2006 e 2021, a variação da remuneração real média das mulheres foi de -6,8% e a dos homens -12,5%, indicando que os trabalhadores perderam poder de compra e o impacto foi mais expressivo entre os homens metalúrgicos. Considerando a diferença salarial das mulheres em relação aos homens, é possível observar que em 2021 foi ampliada essa diferença para -24,9%, a mais elevada desde 2014.

Tabela 3 - Remuneração Média Real - BASE SMABC, 2006 – 2021*

Ano	Mulheres		Homens		Diferença	
	Rem. Média (R\$)	Evolução (%)	Rem. Média (R\$)	Evolução (%)	Absoluta (R\$)	Relativa (%)
2006	4.617,18		6.550,11		-1.932,93	-29,5
2007	4.547,90	-1,5	6.661,79	1,7	-2.113,89	-31,7
2008	4.672,90	2,7	7.037,54	5,6	-2.364,64	-33,6
2009	4.841,88	3,6	7.142,86	1,5	-2.300,98	-32,2
2010	4.878,23	0,8	7.264,60	1,7	-2.386,37	-32,8
2011	5.170,77	6	7.466,76	2,8	-2.296,00	-30,7
2012	5.331,86	3,1	7.156,80	-4,2	-1.824,94	-25,5
2013	5.398,01	1,2	7.557,41	5,6	-2.159,40	-28,6
2014	5.448,12	0,9	7.373,76	-2,4	-1.925,64	-26,1
2015	5.300,33	-2,7	6.927,05	-6,1	-1.626,71	-23,5
2016	5.344,36	0,8	6.875,82	-0,7	-1.531,46	-22,3
2017	5.676,64	6,2	7.256,55	5,5	-1.579,91	-21,8
2018	5.519,05	-2,8	7.153,86	-1,4	-1.634,81	-22,9
2019	5.235,98	-5,1	6.715,85	-6,1	-1.479,87	-22
2020	4.581,75	-12,5	5.941,96	-11,5	-1.360,22	-22,9
2021	4.304,90	-6	5.731,98	-3,5	-1.427,08	-24,9

rios das mulheres e uma redução da diferença entre os gêneros, considerando que houve queda na remuneração média dos homens (e não aumento superior dos salários das mulheres). Essa trajetória foi interrompida pela crise econômica nos anos de 2015 e 2016, seguida pela reforma trabalhista em 2017 e, nesse intervalo, é possível observar menor distância entre os salários de homens e mulheres. Em 2020, ocorre uma redução abrupta dos salários devida à pandemia do coronavírus.

Considerando a diferença salarial entre os metalúrgicos e metalúrgicas, conforme a Tabela 4, observamos que a categoria da base é melhor remunerada do que a média dos metalúrgicos do Estado de São Paulo e do Brasil, e a diferença salarial na região também é ligeiramente maior do que nas outras localidades selecionadas.

Na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, as mulheres recebem 24,9% a menos do que os homens. No Estado de São Paulo, em média, essa diferença é de -21,6% e, no Brasil, -22,1%.

Quando comparamos o salário médio das mulheres metalúrgicas do Brasil (menor remuneração média) em comparação com um trabalhador metalúrgico do ABC, elas recebem 49,1% a menos. Tais dados revelam que ainda há um longo caminho a ser percorrido para a valorização do trabalho e a equiparação salarial entre mulheres e homens no Brasil.

Tabela 4 - Diferença de Remuneração de gênero entre os metalúrgicos - Base SMABC, 2021 (em R\$)

Gênero	BASE SMABC	Estado de São Paulo	Brasil
Mulheres	4.304,90	3.371,27	2.914,76
Homens	5.731,98	4.299,55	3.740,96
Dif. Absoluta (R\$)	-1.427,08	-928,28	-826,19
Dif. Relativa (%)	-24,9	-21,6	-22,1

Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC.

Lei da igualdade salarial no Brasil

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 idade.⁵

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

Das trabalhadoras metalúrgicas na base do SMABC, 61,3% delas (6.669) estão em empresas com mais de 100 empregados e serão abrangidas pela lei de igualdade salarial. Porém, 38,7%, ou 4.228 delas, não serão contempladas pela lei.

Tabela 5 - Concentração dos trabalhadores metalúrgicos, por sexo e tamanho do estabelecimento - SMABC, 2021

Tamanho do estabelecimento	Nº de trabalhadores			Concentração %	
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
De 1 a 4	762	203	965	1,3%	1,9%
De 5 a 9	1.582	375	1.957	2,8%	3,4%
De 10 a 19	3.043	718	3.761	5,3%	6,6%
De 20 a 49	5.743	1.606	7.349	10,0%	14,7%
De 50 a 99	4.706	1.326	6.032	8,2%	12,1%
De 100 a 249	6.948	1.639	8.587	12,1%	15,0%
De 250 a 499	6.246	1.425	7.671	10,9%	13,0%
De 500 a 999	5.960	743	6.703	10,4%	6,8%
1000 ou Mais	22.343	2.892	25.235	39,0%	26,5%
Total	57.333	10.927	68.260	100,0%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho; RAIS, 2021 - Elaboração: Subseção do DIEESE/SMABC.

A lei de igualdade salarial altera o artigo 461 da CLT⁶:

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; determina que as empresas em situação de desigualdade apresentem plano de mitigação de desigualdades, com metas e prazos; e determina que o Governo crie plataforma para acesso a informações.

Os critérios remuneratórios cumprem 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 discriminação de gênero.

A participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados nos locais de trabalho é prevista na lei – não, porém, garantida – já que deve estar definida em norma coletiva de trabalho. Apesar disso, a empresa pode realizar eleições internas e criar comissão de trabalhadores, eleita conforme o artigo 510-A da CLT⁷, 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.

Logo após a aprovação da lei de igualdade salarial, confederações patro-

⁷ Definido no Artigo 3º do Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023, que regulamenta a lei de igualdade salarial.

nais, notadamente a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio (CNC), entraram com uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando mecanismos de efetivação da igualdade salarial, alegando que a medida causa injusto dano à reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero. Importante registrar que ambas as entidades patronais participaram de todo o processo de construção coletiva da referida legislação, através do grupo de trabalho interministerial (GTI) criado especificamente para essa finalidade. O STF ainda não se posicionou a favor ou contra o pleito das entidades patronais.

Conclusão

Os entraves ao ingresso das mulheres no setor metalúrgico continuam, observa-se uma melhora ínfima da participação das mulheres no emprego da base do sindicato dos metalúrgicos do ABC nos últimos anos, e isso pode estar relacionado à diminuição dos postos de trabalho ocupados por homens. Além disso, as metalúrgicas ainda convivem com a divergência salarial em relação aos homens em todos os recortes.

A luta para valorização dos salários no ABC (que possui os maiores salários, em comparação com o Estado de SP e o Brasil) foi travada tanto pelos trabalhadores quanto pelas trabalhadoras, sendo assim, os benefícios devem contemplar a todos, sem discriminação de gênero. A lei de igualdade salarial está focada nas grandes empresas, mas o sindicato precisa continuar atuando nas demandas das pequenas empresas da região e fiscalizando para que, de fato, reduzam as diferenças salariais.