

O tema da equidade salarial a partir da [perspectiva de gênero](#) tem sido amplamente discutido por aqueles(as) que pretendem garantir um ambiente de trabalho e uma sociedade mais igualitária.

Sabe-se que os esforços para definir a equidade **salarial** para homens e mulheres começou a ser discutido no mundo há mais de 50 anos, a partir da definição de regras e regulamentos que buscavam nivelar o campo para as trabalhadoras.

Nesse sentido, embora o tema tenha sido tratado, a princípio como esfera da igualdade, agora equidade salarial se configura como o direito de igual pagamento de salário diante de um trabalho de igual valor, [sem diferenciação de gênero ou qualquer outra característica pessoal](#).

Esse direito encontra-se disposto no artigo 461 da CLT, assim como pode ser pautado pela garantia de igualdade resguardada pela Constituição Federal.

O DIREITO DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PELO MUNDO



Os Estados Unidos foram um dos primeiros países a legislar sobre o tema quando o presidente John F. Kennedy assinou a Lei de Igualdade de Salário de 1963.

Pouco tempo depois, em 1970 o Reino Unido assinou uma Lei com a mesma temática e com direitos semelhantes em muitas maneiras à lei dos EUA.

Em seguida, a Lei de Igualdade de Remuneração da Índia chegou em 1976 e exigiu que mulheres e homens recebessem o mesmo por trabalho semelhante.

Além disso, a Constituição da China, aprovada em 1982, afirma que as mulheres gozam de direitos iguais em “todas as esferas da vida”, incluindo “econômicas”.

(IN)EFICÁCIA DAS LEIS

Embora essas leis sejam bem intencionadas, pois tentam gerar **igual salário** para todas as pessoas, ao longo do tempo geralmente têm sido consideradas ineficazes no combate à

diferença na remuneração.

A falta de supervisão dos órgãos responsáveis acerca do cumprimento, assim como a concepção patriarcal sobre a remuneração de mulheres, são os principais responsáveis pela diferença na remuneração.

ONTÁRIO: UM EXEMPLO A SER SEGUIDO

Em 1987, a província canadense de Ontário deu um passo em direção à efetivação dos direitos das mulheres e tratou sobre o direito de equidade.

Anos depois, em abril de 2018, os legisladores de Ontário aprovaram a Lei de Transparência Salarial, demonstrando persistir na vontade de efetivar os direitos das mulheres.

A partir de 1º de janeiro de 2019, a lei tem quatro mandatos primários. O ato, de acordo com o Ministério do Trabalho da província:

- Exige que todas as listas de trabalhos anunciadas publicamente incluam uma faixa de salário
- Impede os empregadores de perguntar a um candidato a emprego sobre seu salário passado
- Proíbe represálias contra funcionários que discutem ou divulgam indenizações
- Estabelece uma estrutura para exigir que empregadores maiores rastreiem e informem lacunas salariais

QUATRO DICAS PARA REFORÇAR PRÁTICAS SALARIAIS IGUALITÁRIAS

Em razão da alta fiscalização e da exigência dos(as) empregados(as) quanto à **transparência patrimonial**, existem quatro ações que os(as) empregadores(as) podem adotar.

O objetivo é se preparar para novas leis e competir no nível de contratação com outras empresas que estão se comprometendo a garantir que todos(as) os(as) seus(as) trabalhadores(as) sejam pagos de forma igualitária.

Nesse sentido, as ações são:

- Eliminar questões salariais durante o processo de contratação
- Realizar uma análise de salário interna
- Pesquisar sobre as leis globais de privacidade
- Contar com assessoria jurídica e de RH

Em resumo, estas são as algumas informações acerca da equidade **salarial**. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)