



Número 282  
17 de setembro de 2024

**A negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial  
entre Homens e Mulheres  
(Lei 14.611/2023 - 1º semestre de 2024)**

**DI ESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

# A negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres

(Lei 14.611/2023 - 1º semestre de 2024)

## Introdução

Em levantamento realizado pelo DIEESE no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), considerando as negociações do primeiro semestre de 2024, foram encontradas 63 cláusulas que citam a Lei 14.611/2023, conhecida como Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres.

A Lei entrou em vigor em 3 de julho de 2023, mas o Decreto que a regulamentou foi promulgado somente em 23 de novembro de 2023, e o primeiro Relatório de Transparência Salarial, exigência da nova Lei, como será visto adiante, foi divulgado apenas em 25 de março deste ano. Desse modo, o primeiro semestre de 2024 é de fato quando os principais dispositivos previstos na Lei de Igualdade Salarial têm início.

A atuação das entidades sindicais no campo da negociação coletiva de trabalho é fundamental para reforçar ou ampliar os dispositivos previstos em Lei e promover efetivamente a igualdade salarial entre homens e mulheres.

É relevante destacar que há um pequeno descompasso entre o fechamento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e o depósito no Mediador, o que pode resultar em alguma subnotificação no momento da coleta. Com o passar do tempo e a inclusão de novos instrumentos coletivos de trabalho no sistema, a subnotificação deve ser dirimida.

É importante salientar também que além das cláusulas que expressam diretamente a Lei da igualdade salarial, há diversas outras que são negociadas pelas entidades sindicais com o objetivo de eliminar a desigualdades ente homens e mulheres no local de trabalho e que não são objeto desse texto<sup>1</sup>.

A seguir apresentamos uma breve recuperação da Lei 14.611/2023 e na seção seguinte apresentamos a sistematização dos principais elementos encontrados nas 63 cláusulas que tratam do tema. Ao final, no Anexo, disponibilizamos as cláusulas negociadas no primeiro semestre.

---

<sup>1</sup> Para saber mais leia: Promovendo a igualdade de gênero: desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão de carreiras profissionais, DIEESE/MTE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2024/igualdadeGenero.html>

## O que diz a Lei

A Lei 14.611 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e determina que a igualdade salarial para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória.

É importante destacar que, na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o artigo 5º já dizia “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. E o artigo 461 declarava que:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 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.

Importante lembrar que esse texto é o resultado da (Contra)Reforma Trabalhista de 2017. Nessa nova legislação, o termo “na mesma localidade” foi alterado para “no mesmo estabelecimento empresarial”, ou seja, a referência deixa de ser a empresa para ser o seu “CNPJ”, por assim dizer, que pode ser mais de um em um mesmo local físico. Para avaliar se o trabalho é de igual valor, realizado com a mesma “produtividade e perfeição técnica” a (contra)reforma também alterou o número de anos de serviço para o mesmo empregador, que eram dois e passaram para quatro. Além disso, adicionou um critério extra: que a diferença no tempo de serviço na mesma função não seja superior a dois anos.

Na regra anterior, antes da (Contra)Reforma Trabalhista, caso a empresa tivesse um quadro de carreira, os itens destacados no parágrafo anterior não precisavam ser observados. Mas a nova legislação de 2017 acrescentou que esse quadro poderia ser definido por meio de norma interna, ou seja, não necessariamente precisaria ser definida por negociação coletiva e, ainda, desobrigou a sua homologação em órgão público, o que impede que os sindicatos possam ter acesso aos documentos.

No caso em que se opta pelo quadro de carreira, as promoções seguiam critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente. Após a (Contra)Reforma Trabalhista, passou-se a aceitar o cumprimento de quaisquer um dos critérios, sabendo que os critérios por merecimento têm grande margem para avaliações subjetivas, ainda mais quando Planos de Cargos e Salários não são negociados com as entidades sindicais, o que pode prejudicar ainda mais as mulheres trabalhadoras.

Com a aprovação da Lei de Igualdade Salarial, o artigo 461 da CLT foi modificado, incluindo os seguintes parágrafos:

§ 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)

A Lei também garante as seguintes medidas para efetivar essa igualdade:

- Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados;
- 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.

Também determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios das empresas com 100 ou mais empregados. Os relatórios devem conter “informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico” (artigo 5º, parágrafo 1º).

Se o relatório apresentar informações que demonstrem desigualdades salariais e dos critérios remuneratórios, a empresa deverá apresentar e implementar um plano de ação para mitigar as diferenças, com metas e prazos. A Lei ainda prevê a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados nos locais de trabalho na construção desse plano de ação.

Caso a empresa não cumpra as regras determinadas na Lei da igualdade salarial, deverá pagar multa de 3% da folha de salários, limitada a 100 salários-mínimos, e pode sofrer sanções em casos de discriminação.

A Lei também determina o papel do poder público no combate às desigualdades salariais e critérios remuneratórios, além da fiscalização do cumprimento da Lei. O governo deve publicar indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda, desagregados por sexo, indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas,

de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

## A negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial

No primeiro semestre de 2024 foram encontradas 63 cláusulas que citam a Lei 14.611/2023 no Mediador. Dessas, 57 estão previstas em Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), que são instrumentos coletivos assinados diretamente com empresas, e seis em Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que são instrumentos coletivos assinados com entidades sindicais patronais<sup>2</sup>.

Das cláusulas previstas em ACT, 21 são idênticas. Todas foram assinadas por empresas de uma mesma categoria (telefônicos) em uma mesma base territorial (Santa Catarina)<sup>3</sup>. Outras 20 cláusulas idênticas foram negociadas em empresas da base do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio de Americana e Região (SEAAC), no estado de São Paulo. A Federação dos Empregados em Empresas Asseio Conservação do Paraná e seus sindicatos de base (uma ocorrência) e o Sindicato de Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e Trabalho Temporário do Paraná - SINEEPRES (três ocorrências) também negociaram cláusulas com o mesmo texto. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Calçados e Confecção de Roupas da Paraíba negociou 2 acordos com o mesmo texto<sup>4</sup>.

Desse modo, foram identificadas 16 redações diferentes da garantia entre os 63 instrumentos coletivos com cláusulas a respeito no primeiro semestre de 2024.

---

<sup>2</sup> As diferenças entre os dois tipos de instrumentos trazem implicações sobre a sua cobertura. Pode-se dizer que as convenções tendem a ser mais abrangentes que os acordos, dado que aquelas valem para todas as empresas da base da entidade sindical patronal, enquanto estes valem somente para as empresas que os assinam

<sup>3</sup> Acordos assinados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado de Santa Catarina (Sinttel-SC) com diferentes empresas do ramo telefônico

<sup>4</sup> A estratégia de negociação via acordo coletivo, em detrimento das convenções coletivas, não é exclusiva desse tema e tem se tornado cada vez mais preponderante nas negociações coletivas brasileiras

As cláusulas ainda estão bastante concentradas nas atividades econômicas ligadas aos serviços, com pouca participação nos setores da indústria (5), comércio (3) e rural (1). Elas foram observadas nos instrumentos coletivos das seguintes atividades econômicas:

- atacadista e varejista;
- cooperativa de crédito;
- alimentação;
- calçado;
- química e farmacêutica;
- agricultura e pecuária;
- agentes autônomos do comércio;
- categoria diferenciada (secretárias);
- comunicações, publicidade e empresas jornalísticas;
- prestação de serviços a terceiros;
- turismo e hospitalidade e
- vestuário.

No recorte geográfico, também se observa uma concentração de cláusulas sobre a Lei em poucos estados, a saber: Santa Catarina (21), São Paulo (20) e Paraná (13). Além destes, foram encontradas cláusulas em instrumentos coletivos do Amapá, Bahia, Ceará, Goiás, Paraíba, Pará e Pernambuco.

Em relação ao conteúdo, todas as cláusulas citam expressamente a Lei 14.611/2023. Os principais temas tratados são a igualdade salarial, a não discriminação, programas de inclusão e capacitação, fiscalização de denúncia, reforço da legislação vigente complementar à Lei de igualdade salarial. Abaixo, segue um resumo dos conteúdos observados segundo tópicos tratados.

## **Igualdade salarial**

- As empresas devem garantir a igualdade de direitos e oportunidades às mulheres em todos os níveis hierárquicos, incluindo cargos de liderança, evitando qualquer conduta discriminatória, conforme a Constituição Federal.
- As empresas devem adotar medidas que garantam a transparência dos salários e os critérios de remuneração, conforme regulamentado pela Lei.
- As cláusulas buscam reforçar os dispositivos contidos nos artigos 460 e 461 da CLT, que assegura às trabalhadoras que desempenham a mesma função e mantêm a mesma produtividade o pagamento de salários, comissões, extras e benefícios de forma igual.
- Reforçam ainda, conforme regra prevista na CLT, que em trabalhos de igual valor, o mesmo salário será garantido, desde que a diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

## **Não discriminação**

- Reforçam o que está previsto na lei, de que a igualdade salarial deve ser garantida sem discriminação por sexo, raça, idade e nacionalidade.
- No entanto, ampliam os grupos populacionais previstos em Lei que devem ser protegidos por esse regra, incluindo a não discriminação devido a condição de deficiência, estado civil ou orientação sexual.
- Também apresenta regra de que as empresas devem evitar qualquer discriminação em termos de acesso ao trabalho, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5).

## **Programas de inclusão e capacitação**

- Nas cláusulas analisadas encontram-se acordos firmados para a promoção de iniciativas de inclusão e capacitação, especialmente para mulheres, visando à sua entrada, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade com os homens.

## **Fiscalização e denúncia**

- Criação de mecanismos internos nas empresas para reforçar a fiscalização e criação de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.



## Legislação vigente

- Há cláusulas que além de reforçarem a Lei nº 14.611/2023, destacam também o conjunto de regramentos a ela relacionados, como o Decreto nº 11.795/2023 (23/11/2023) e a Portaria nº 3.714/2023 (24/11/2023).

Do total de cláusulas analisadas, sete citam o Plano de Ação; dessas, quatro destacam com mais ênfase o que está na Lei, sendo que em três há uma definição de como o Plano de Ação deve ser elaborado e qual a participação do Sindicato. Abaixo, citamos um exemplo de cláusula que destaca esse detalhamento da construção do Plano de Ação nos locais de trabalho:

### DA IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES

Em cumprimento ao disposto no § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023, § 1º do artigo 3º do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, as empresas notificadas pelo Ministério do Trabalho deverão elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, garantida a participação de representantes da entidade sindical e dos empregados na elaboração e implementação do mesmo, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho, conforme segue:

I. As cooperativas abrangidas pelo presente instrumento que se enquadrarem na obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei 14.611/2023, se obrigam a comunicar o enquadramento e o respectivo cumprimento desta obrigação a esta entidade sindical laboral, no mês subsequente ao cumprimento da mesma, prevista para os meses de março e setembro de cada ano.

II. A cooperativa que receber uma Notificação da Auditoria Fiscal do Trabalho, prevista no artigo 7º da Portaria MTE 3714/2023, obriga-se por força deste instrumento a comunicar este fato a esta entidade sindical laboral, bem como encaminhar uma cópia completa da referida Notificação a esta entidade sindicato laboral, em um prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento.

III. Fica estabelecido pelo presente instrumento que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, obrigação legal prevista no artigo 1º do Decreto 11.795/2023, regulamentando o § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023 e no artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023, deverá obrigatoriamente ter a aprovação formal e expressa desta entidade sindical laboral e dos representantes dos trabalhadores.

IV. O documento final do Plano de Ação deverá conter as seguintes assinaturas: - Pela cooperativa ou empregadora: 02 (dois) diretores eleitos em Assembleia; - Pelos representantes dos trabalhadores: 50% mais 1 dos membros que participaram da preparação do Plano de Ação; e. - Pela entidade sindical laboral: pelo Presidente da entidade ou outro diretor da entidade por ele indicado.

Regramento do desenvolvimento das atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens:

I. As reuniões serão classificadas em reuniões preparatórias e reuniões deliberativas; Nas reuniões deliberativas, obrigatoriamente, deverão estar presentes os representantes da Cooperativa ou empregadora, dos representantes dos trabalhadores e de representantes da entidade sindical laboral;

II. As reuniões deliberativas obrigatoriamente deverão produzir Atas, detalhando as deliberações e estas Atas deverão ser assinadas por todos os participantes;

III. Para garantir o ambiente de isonomia e liberdade de manifestação, as reuniões deliberativas serão realizadas nas cidades onde a entidade sindical laboral tem sede e delegacia regional, ou seja, em Londrina e ou Curitiba, em local indicado pela entidade sindical laboral.

IV. As datas, horários e duração das reuniões deliberativas só poderão ser definidas e agendadas por decisão unânime dos representantes da Cooperativa empregadora, dos representantes dos trabalhadores e da entidade sindical laboral;

V. As despesas de deslocamento, traslado, alimentação e hospedagens dos representantes dos trabalhadores deverá ser custeada pela Cooperativa ou empregadora;

VI. Os representantes dos trabalhadores que estiverem desenvolvendo as atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade

Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, deverão fazê-lo preferencialmente em dias úteis, durante os horários de expediente, podendo ser no próprio local de trabalho ou outro local e para fins de controle de jornada será considerado um dia normal de trabalho.

VII. Eventuais dúvidas, omissões e ou deliberações que devam ser adotadas para a elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens e que já não estejam previstas neste instrumento, deverão ser objeto de análise, apreciação e deliberação pelos representantes dos empregados, da entidade sindical laboral e da cooperativa empregadora. As deliberações só poderão ser implementadas de pleno e comum acordo e por decisão favorável unanime das partes envolvidas.

A cláusula destaca que as Cooperativas devem comunicar o Sindicato se estão enquadradas na regra de publicação do Relatório de Transparência Salarial até 30 dias após a data de sua publicação semestral. Essa tem sido uma queixa recorrente do Movimento Sindical, dado que muitas vezes apenas têm acesso aos relatórios das grandes empresas. A cláusula também define que se a Cooperativa for notificada pela Fiscalização do Trabalho deve também comunicar o Sindicato, repassando o relatório de fiscalização. Além disso o Plano de Ação deve ser construído com participação do Sindicato e a cláusula define todo o regramento de como deve se dar essa participação e construção negociada do Plano.

## Considerações finais

A equidade de gênero é um conceito abrangente que busca a igualdade entre mulheres e homens nas variadas dimensões da sociedade, incluindo os âmbitos social, econômico, profissional, doméstico e político. Está centrado na ideia de que deve haver tratamento digno e equivalente independentemente do gênero da pessoa, com igualdade de oportunidades, direitos e deveres civis e sociais para mulheres, homens e demais identidades de gênero reconhecidas. Em outras palavras, esse conceito tem em sua essência o princípio de que a humanidade, e a dignidade que lhe é inerente, não podem ser medidas em razão do sexo de nascimento ou do gênero socialmente atribuído.

No que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, há três dimensões que podem interferir na produção das desigualdades entre homens e mulheres:

1. Ocupações majoritariamente ocupadas por homens versus ocupações majoritariamente ocupadas por mulheres, ou chamadas de ocupações feminizadas, que são menos valorizadas do ponto de vista social e salarial;
2. Discriminação de gênero no processo de recrutamento e seleção para os postos de trabalho;
3. Discriminação e obstáculos à progressão da carreira profissional das mulheres;
4. Intermittência no mercado de trabalho, particularmente ligada à maternidade e às atividades de cuidados.

A Lei de igualdade salarial garante um arcabouço capaz de mudar de modo efetivo essa desigualdade no mercado de trabalho. A negociação coletiva é instrumento que colabora de modo relevante para que a Lei tenha maior alcance e velocidade na superação das desigualdades, ao envolver as representações sindicais na elaboração de propostas que caminham para a igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres.

## Anexo

### **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CREDITO COM INTERACAO SOLIDARIA - CENTRAL CRESOL BASER (01.401.771/0001-53)**

UF: PR

#### **DA IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES**

Em cumprimento ao disposto no § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023, § 1º do artigo 3º do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, as empresas notificadas pelo Ministério do Trabalho deverão elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, garantida a participação de representantes da entidade sindical e dos empregados na elaboração e implementação do mesmo, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho, conforme segue: As cooperativas abrangidas pelo presente instrumento que se enquadrarem na obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei 14.611/2023, se obrigam a comunicar o enquadramento e o respectivo cumprimento desta obrigação a esta entidade sindical laboral, no mês subsequente ao cumprimento da mesma, prevista para os meses de março e setembro de cada ano. A cooperativa que receber uma Notificação da Auditoria Fiscal do Trabalho, prevista no artigo 7º da Portaria MTE 3714/2023, obriga-se por força deste instrumento a comunicar este fato a esta entidade sindical laboral, bem como encaminhar uma cópia completa da referida Notificação a esta entidade sindicato laboral, em um prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento. Fica estabelecido pelo presente instrumento que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, obrigação legal prevista no artigo 1º do Decreto 11.795/2023, regulamentando o § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023 e no artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023, deverá obrigatoriamente ter a aprovação formal e expressa desta entidade sindical laboral e dos representantes dos trabalhadores. O documento final do Plano de Ação deverá conter as seguintes assinaturas: - Pela cooperativa ou empregadora: 02 (dois) diretores eleitos em Assembleia; - Pelos representantes dos trabalhadores: 50% mais 1 dos membros que participaram da preparação do Plano de Ação; e - Pela entidade sindical laboral: pelo Presidente da entidade ou outro diretor da entidade por ele indicado. Regramento do desenvolvimento das atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens: As reuniões serão classificadas em reuniões preparatórias e reuniões deliberativas; Nas reuniões deliberativas, obrigatoriamente, deverão estar presentes os representantes da Cooperativa ou empregadora, dos representantes dos trabalhadores e de representantes da entidade sindical laboral; As reuniões deliberativas obrigatoriamente deverão produzir Atas, detalhando as deliberações e estas Atas deverão ser assinadas por todos os participantes; Para garantir o ambiente de isonomia e liberdade de manifestação, as reuniões deliberativas serão realizadas nas cidades onde a entidade sindical laboral tem sede e delegacia regional, ou seja, em Londrina e ou Curitiba, em local indicado pela entidade sindical laboral. As datas, horários e duração das reuniões deliberativas só poderão ser definidas e agendadas por decisão unânime dos representantes da Cooperativa empregadora, dos representantes dos trabalhadores e da entidade sindical laboral; As despesas de deslocamento, traslado, alimentação e hospedagens dos representantes dos trabalhadores deverá ser custeada pela Cooperativa ou empregadora; Os representantes dos trabalhadores que estiverem desenvolvendo as atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, deverão fazê-lo preferencialmente em dias úteis, durante os horários de expediente, podendo ser no próprio local de trabalho ou outro local e para fins de controle de jornada será considerado um dia normal de trabalho. Eventuais dúvidas, omissões e ou deliberações que devam ser adotadas para a elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens e que já não estejam previstas neste instrumento, deverão ser objeto de análise, apreciação e deliberação pelos representantes dos empregados, da entidade sindical laboral e da cooperativa empregadora. As deliberações só poderão ser implementadas de pleno e comum acordo e por decisão favorável unânime das partes envolvidas.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR029253/2024>

### **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO, POUPANCA E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO PARANA, SAO PAULO E RIO DE JANEIRO - CENTRAL SICREDI PR/SP/RJ (80.230.774/0001-48)**

UF: PR

#### **DA IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES**

Em cumprimento ao disposto no § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023, § 1º do artigo 3º do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, as empresas notificadas pelo Ministério do Trabalho deverão elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, garantida a participação de

representantes da entidade sindical e dos empregados na elaboração e implementação do mesmo, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho, na forma estabelecida e definida em acordo coletivo de trabalho próprio.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR032329/2024>

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO, POUPANCA E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO PARANA, SAO PAULO E RIO DE JANEIRO - CENTRAL SICREDI PR/SP/RJ (80.230.774/0001-48)**

UF: PR

**DA IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES**  
Conforme legislação em vigor, Lei 14.611/2023, Decreto 11.795 / 2023 e Portaria MTE 3.714/2023, poderá o Ministério do Trabalho e Emprego NOTIFICAR empresas nas quais se verificar a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. As empresas NOTIFICADAS pelo Ministério do Trabalho deverão elaborar em um prazo de 90 (noventa) dias contados da data do recebimento da referida Notificação, um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, garantida a participação de representantes da entidade sindical e dos empregados na elaboração e implementação do mesmo, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR033201/2024>

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO, POUPANCA E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO PARANA, SAO PAULO E RIO DE JANEIRO - CENTRAL SICREDI PR/SP/RJ (80.230.774/0001-48)**

UF: PR

**PLANO DE EQUIDADE SALARIAL**

A presente norma coletiva de trabalho é celebrada em atendimento ao previsto no § 1º do artigo 3º do Decreto 11.795 / 2023 e para o cumprimento ao disposto no § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. A cooperativa que receber uma Notificação da Auditoria Fiscal do Trabalho, prevista no artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023, obriga-se por força deste instrumento a comunicar este fato a esta entidade sindical laboral, bem como encaminhar uma cópia completa da referida Notificação a esta entidade sindicato laboral, em um prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento. Tendo em vista o prazo de 90 (noventa) dias para elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, estabelecido no inciso II do artigo 4º do Decreto 11.795 / 2023 e artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023, fica estabelecido pelo presente instrumento que caberá a cooperativa notificada a responsabilidade de informar ao sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas de Crédito do Estado do Paraná - SINDICRED PR o prazo final e a data em que deverá ser concluído referido Plano de Ação. Fica estabelecido pelo presente instrumento que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, obrigação legal prevista no artigo 1º do Decreto 11.795/2023, regulamentando o § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023 e no artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023 cujo plano deverá ser aprovado pela maioria simples dos membros participantes da comissão de elaboração deste plano, sendo válidos para fins desta deliberação, apenas o voto de um representante do empregador, um voto do representante dos empregados e um voto do representante do sindicato laboral. i. O documento final do Plano de Ação deverá conter as seguintes assinaturas dos membros da comissão de elaboração: Pela cooperativa ou empregadora: por seu representante legal; Pelos representantes dos trabalhadores: pelo menos um representante Pela entidade sindical laboral: pelo Presidente da entidade ou outro diretor da entidade por ele indicado. Regramento do desenvolvimento das atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens: As reuniões serão classificadas em reuniões preparatórias e reuniões deliberativas; Nas reuniões deliberativas, obrigatoriamente, deverão estar presentes pelo menos um representante da Cooperativa ou empregadora, dos trabalhadores e da entidade sindical laboral; As reuniões deliberativas obrigatoriamente deverão produzir Atas, detalhando as deliberações e estas Atas deverão ser assinadas por pelo menos um representante da Cooperativa ou empregadora, por um representante dos trabalhadores e por um representante da entidade sindical laboral. Para garantir o ambiente de isonomia e liberdade de manifestação, as reuniões deliberativas serão realizadas nas cidades onde a entidade sindical laboral tem sede e delegacia regional, ou seja, em Londrina e ou Curitiba, em local indicado pela entidade sindical laboral. Podendo, ainda, por decisão unanime dos participantes, ser realizada ou garantida a participação dos integrantes da reunião por videoconferência, desde que seja justificada a impossibilidade de participação presencial. As datas, horários e duração das reuniões deliberativas só poderão ser definidas e agendadas por decisão unanime dos representantes da Cooperativa empregadora, dos representantes dos trabalhadores e da entidade sindical laboral; As despesas de deslocamento, traslado, alimentação e



hospedagens dos representantes dos trabalhadores deverá ser custeada pela Cooperativa ou empregadora; Eventuais dúvidas, omissões e ou deliberações que devam ser adotadas para a elaboração de qualquer Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens e que já não estejam previstas neste instrumento, deverão ser objeto de análise, apreciação e deliberação pelos representantes dos empregados, desta entidade sindical laboral e da cooperativa empregadora. As deliberações só poderão ser implementadas de pleno e comum acordo e por decisão favorável unânime das partes envolvidas.  
<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR033201/2024>

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO, POUPANCA E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO PARANA, SAO PAULO E RIO DE JANEIRO - CENTRAL SICREDI PR/SP/RJ (80.230.774/0001-48)**

UF: PR

**DA ULTRATIVIDADE DO PRESENTE ACT**

Se ao final do prazo de vigência deste instrumento, previsto na Cláusula Primeira, houverem cooperativas abrangidas pelo presente instrumento que ainda estejam em fase de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, previsto na Lei 14.611/2023, Decreto 11.795 / 2023 e Portaria MTE 3.714/2023, ficam vigentes e em pleno vigor os termos estabelecidos nesta norma coletiva até a final conclusão do referido Plano de Ação.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR033201/2024>

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANA (07.311.876/0001-06); COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO UNICRED CONEXAO LTDA UNICRED CENTRAL CONEXAO (00.543.968/0001-64)**

UF: PR

**DA IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES**

Em cumprimento ao disposto no § 2º do artigo 5º da Lei 14611/2023, § 1º do artigo 3º do Decreto 11795/2023 e da Portaria MTE 3714/2023, que dispõem sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, as empresas notificadas pelo Ministério do Trabalho deverão elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, garantida a participação de representantes da entidade sindical e dos empregados na elaboração e implementação do mesmo, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho, conforme segue: As cooperativas abrangidas pelo presente instrumento que se enquadrarem na obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei 14.611/2023, se obrigam a comunicar o enquadramento e o respectivo cumprimento desta obrigação a esta entidade sindical laboral, no mês subsequente ao cumprimento da mesma, prevista para os meses de março e setembro de cada ano. A cooperativa que receber uma Notificação da Auditoria Fiscal do Trabalho, prevista no artigo 7º da Portaria MTE 3714/2023, obriga-se por força deste instrumento a comunicar este fato a esta entidade sindical laboral, bem como encaminhar uma cópia completa da referida Notificação a esta entidade sindicato laboral, em um prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento. Fica estabelecido pelo presente instrumento que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, obrigação legal prevista no artigo 1º do Decreto 11.795/2023, regulamentando o § 2º do artigo 5º da Lei 14.611/2023 e no artigo 7º da Portaria MTE 3.714/2023, deverá obrigatoriamente ter a aprovação formal e expressa desta entidade sindical laboral e dos representantes dos trabalhadores. O documento final do Plano de Ação deverá conter as seguintes assinaturas: - Pela cooperativa ou empregadora: 02 (dois) diretores eleitos em Assembleia; - Pelos representantes dos trabalhadores: 50% mais 1 dos membros que participaram da preparação do Plano de Ação; e. - Pela entidade sindical laboral: pelo Presidente da entidade ou outro diretor da entidade por ele indicado. Os Representantes dos trabalhadores que participarem da elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, previsto nesta Cláusula, deverão ter estabilidade temporária do emprego, nos moldes previstos no artigo 543 da CLT. i. Os dados completos destes trabalhadores deverão ser encaminhados formalmente a esta entidade sindical laboral, assim que iniciados os trabalhos de elaboração do referido Plano de Ação. Regramento do desenvolvimento das atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens: As reuniões serão classificadas em reuniões preparatórias e reuniões deliberativas; Nas reuniões deliberativas, obrigatoriamente, deverão estar presentes os representantes da Cooperativa ou empregadora, dos representantes dos trabalhadores e de representantes da entidade sindical laboral; As reuniões deliberativas obrigatoriamente deverão produzir Atas, detalhando as deliberações e estas Atas deverão ser assinadas por todos os participantes; Para garantir o ambiente de isonomia e liberdade de manifestação, as reuniões deliberativas serão realizadas nas cidades onde a entidade sindical laboral tem sede e delegacia regional, ou seja, em Londrina e ou Curitiba, em local indicado pela entidade sindical laboral. As datas, horários e duração das reuniões deliberativas só poderão ser definidas e agendadas por

decisão unânime dos representantes da Cooperativa empregadora, dos representantes dos trabalhadores e da entidade sindical laboral; As despesas de deslocamento, traslado, alimentação e hospedagens dos representantes dos trabalhadores deverá ser custeada pela Cooperativa ou empregadora; Os representantes dos trabalhadores que estiverem desenvolvendo as atividades de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, deverão fazê-lo preferencialmente em dias úteis, durante os horários de expediente, podendo ser no próprio local de trabalho ou outro local e para fins de controle de jornada será considerado um dia normal de trabalho. Eventuais dúvidas, omissões e ou deliberações que devam ser adotadas para a elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens e que já não estejam previstas neste instrumento, deverão ser objeto de análise, apreciação e deliberação pelos representantes dos empregados, da entidade sindical laboral e da cooperativa empregadora. As deliberações só poderão ser implementadas de pleno e comum acordo e por decisão favorável unânime das partes envolvidas.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR027168/2024>

**SINDTRAINAL SIND TRAB IND ALIM DA REG DO ENTORNO DO DF (36.863.231/0001-76); BONDUELLE DO BRASIL PRODUTOS ALIMENTICIOS LTDA. (74.299.660/0009-09)**

UF: GO

**DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO E CONTRA CHEQUE**

A empresa fica obrigada ao fornecimento do comprovante de pagamento com a discriminação de todas as importâncias pagas e descontadas, contendo a identificação das verbas e valores, bem como o recolhimento do FGTS, vedado o pagamento de salários inferiores para mulheres no exercício de funções idênticas a dos homens, nos termos da Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, sob pena das multas previstas na referida Lei.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR018025/2023>

**SINDICATO DOS TRAB.NAS INDÚSTRIAS DE CALCADOS E 2 GRUPO DO VESTUARIO DE CRATO/JUAZEIRO E BARBALHA (07.179.344/0001-59); SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALCADOS DE CRATO/CE (03.457.927/0001-43)**

UF: CE

**IGUALDADE SALARIAL**

Na forma do que estabelece a Constituição Federal, a Lei 14.611/23 e o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica garantido salários e critérios remuneratórios iguais entre homens e mulheres no exercício da mesma função e atividades e que realizam trabalho de igual valor. Parágrafo primeiro - No exercício da mesma função e para efeitos de garantia de salários e critérios remuneratórios iguais, necessariamente, deverão, homens e mulheres, exercerem as mesmas atividades, com o manuseio dos mesmos equipamentos e realização do mesmo esforço físico e mental, no mesmo ambiente de trabalho. Parágrafo segundo - Em razão das características da atividade econômica do segmento representado pelo Sindicato Patronal conveniente, a equiparação salarial somente será possível entre empregados, inclusive homens e mulheres, cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a um ano e a diferença de tempo na função não seja superior a seis meses. Parágrafo terceiro - A mesma produtividade e perfeição técnica poderão ser aferidas por qualquer meio com ciência expressa do empregado ou por avaliações individuais e/ou coletivas cujo resultado o empregado seja esclarecido e tenha conhecimento formal, assegurado o contraditório na hipótese de discordância do mesmo.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR012658/2024>

**2 ACTS DISTINTOS COM O MESMO SINDICATO DE BASE E O MESMO TEXTO DE CLÁUSULA:**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CALCADOS E CONFECÇÃO DE ROUPAS DO ESTADO DA PARAIBA (24.098.659/0001-90); CAMBUCI S/A (61.088.894/0024-02)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR015006/2024>

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CALCADOS E CONFECÇÃO DE ROUPAS DO ESTADO DA PARAIBA (24.098.659/0001-90); INTERGRIFFE'S NORDESTE INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES LTDA (03.813.485/0006-35)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR032840/2024>

**TEXTO DA CLÁUSULA: IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES**

Conforme a Lei nº 14.611 de 04/06/2023, será concedido igualdade salarial entre homens e mulheres, para a diminuição das desigualdades existentes nas remunerações no âmbito corporativo, de acordo com o art. 461 da CLT, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. A preexistência de um quadro de



carreira ou plano de cargos e salários específicos para a companhia, inviabiliza a equiparação salarial, desde que o gestor obedeça aos critérios de antiguidade e de merecimento para realizar promoções, de acordo com o que determina o art. 461 da CLT.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND MAT PLAST DO N PAR (85.412.732/0001-41); INFORPLAST PRODUTOS PLÁSTICOS LTDA (85.495.158/0001-32)**

UF: PR

**DAS PREMISSAS DESTE ACORDO**

Considerando que os pisos salariais constantes da Convenção Coletiva de Trabalho não apresentam diferenciações relativas ao tempo de contrato de trabalho entre os colaboradores; - Considerando-se a necessidade de valorização dos trabalhadores experientes, capacitados e comprometidos com o desenvolvimento das atividades da empresa; - Considerando-se as possibilidades de atendimento a tais pressupostos mediante a negociação coletiva, com ampla participação dos empregados da empresa abrangidos pelo presente acordo, aqui representados por seu sindicato, o resguardo de direitos e a implementação de benefícios mútuos, resolvem as partes celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, o qual se regerá mediante as cláusulas e condições a seguir delineadas: - Insta ressaltar que o presente ACT vai de encontro aos objetivos buscados pela Lei Nº 14.611/2023, de maneira que fomenta à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso e a permanência na empresa, possibilitando aos mesmos um plus salarial baseado em critérios objetivos e transparentes, sem qualquer distinção de gênero.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR021619/2024>

**CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS E ASSALARIADAS RURAIS (24.687.636/0001-11); SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DOS MUNICIPIOS DE BENEVIDES, SANTA BARBARA DO PARÁ, SANTA ISABEL DO PARÁ E SANTO ANTONIO DO TAUÁ (20.852.220/0001-50); DENDE DO PARA S/A - DENPASA (04.834.784/0001-04)**

UF: PA

**DA IGUALDADE SALARIAL**

As partes se comprometem independente do número de empregados/as do Empreendimento a combater as Desigualdades Salariais entre os gêneros, conforme estabelecido na Lei 14.611 de 04 de julho de 2023 e o Decreto 11.795 de 23 de novembro de 2023.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR021428/2024>

**20 ACTS DISTINTOS COM O MESMO SINDICATO DE BASE E O MESMO TEXTO DE CLÁUSULA:**

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO -SÃO PAULO (62.474.853/0001-12); UNIODONTO DE AMERICANA-COOPERATIVA ODONTOLOGICA (69.015.113/0001-67)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR019942/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA PIRACICABANA LTDA (05.126.949/0001-56)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR029048/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA ELITE DE PIRACICABA LTDA (54.258.199/0001-81)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR028918/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); PROJET GEOTECNIA E CONTROLE DE ENGENHARIA LTDA (23.449.910/0001-51); PROJET TOPOGRAFIA E INFRAESTRUTURA LTDA. (35.661.869/0001-61)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR031226/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); KW MOMETTI SISTEMAS CONTRA INCENDIO LTDA (14.347.383/0001-83)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR025356/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA TREVO DA SORTE ARARAS LTDA (15.303.224/0001-40)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR030110/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); TEGON REPRESENTACOES LTDA (00.381.766/0001-63)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR025437/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); COMFAL LOCACAO DE MÁQUINAS LTDA (71.528.426/0001-60)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR022846/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); ZEENTECH CONSULTORIA EM TECNOLOGIA E ENGENHARIA DO BRASIL LTDA (00.900.441/0003-01)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR032747/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); JARDIM PICERNO II LOTERIAS LTDA (12.431.160/0001-74)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR023513/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); CASA LOTÉRICA PONTO DA SORTE CORDEIROPOLIS LTDA (05.281.981/0001-06)**

UF: SP

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR023003/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); CRR EQUIPAMENTOS HOSPITALARES LTDA (46.710.680/0001-38)**

UF: SP

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR021415/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); GRANZOTTI ENGENHARIA LTDA (33.812.189/0001-76)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR023668/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LEANDRO DE ARAUJO CINTRA (17.454.022/0001-24)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR025170/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA CATEDRAL DE PIRACICABA LTDA (55.536.015/0001-60)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR034857/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); K A MAROSTICA & CIA LTDA (02.200.755/0001-65)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR022025/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA JARDIM CANDIDA LTDA (38.301.139/0001-48)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR030444/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); BSTRAC SOLUCOES EM RASTREADORES LTDA (23.762.221/0001-00)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR022038/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); LOTÉRICA BELVEDERE LTDA (10.937.619/0001-80)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR029752/2024>

**SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV CONTABEIS AMERICANA E REGIAO (62.474.853/0001-12); J.H. MARTINS - COMERCIO E LOCACAO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA (07.181.764/0001-70); J.H. MARTINS - COMERCIO E LOCACAO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA (07.181.764/0002-50)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR020955/2024>

Texto da cláusula: IGUALDADE SALARIAL

As empresas assegurarão a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantiverem a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual. Parágrafo único: As empresas, obrigatoriamente, obedecerão às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto nº 11.795, de 23/11/2023, em consonância com a Portaria nº 3.714, de 24/11/2023, que regulamenta o Decreto, no que diz respeito a mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

**SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA (14.765.953/0001-55); SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA (80.328.370/0001-91)**

UF: PR

DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO

Os empregadores se comprometem a assegurar o direito de igualdade, condição e oportunidade às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive o de chefia, atendidos os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas, evitando-se qualquer atitude discriminatória (CF, art 3º, inciso IV e Art. 5º, inciso I). A Lei 14.611/2023 prevê como medidas para garantia da Igualdade salarial, o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial, o incremento da fiscalização, a criação de canais específicos para denúncias de casos de discriminações salariais, a promoção de programas de inclusão das Mulheres no ambiente de trabalho, o fomento a capacitação e a formação de Mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em Igualdade de condições com os homens.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR043198/2024>

**SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERÍCIAS INF PESQ EST PR (81.047.508/0001-47); SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA (80.328.370/0001-91)**

UF: PR

DIREITO DE IGUALDADE

Os empregadores se comprometem a assegurar o direito de igualdade, condição e oportunidade às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive o de chefia, atendidos os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas, evitando-se qualquer atitude discriminatória (CF, art 3º, inciso IV e Art. 5º, inciso I), bem como o direito à igualdade salarial e critérios remuneratórios, entre homens e mulheres, conforme prevê a Lei nº 14.611/2023 e o Decreto nº 11.795/2023.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR032175/2024>

**21 ACTS DISTINTOS COM O MESMO SINDICATO DE BASE E O MESMO TEXTO DE CLÁUSULA:**

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); UNIFIQUE TELECOMUNICACOES S/A (02.255.187/0001-08)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR035040/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); SIC SUL COBRANCAS E CALL CENTER LTDA (05.262.265/0001-81)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR028703/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); CETP TELECOMUNICACOES LTDA. (09.503.561/0003-40)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR039677/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); JMS SOLUCOES EM VENDAS LTDA (33.944.799/0001-23)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR023049/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); MB REDES DE TV A CABO LTDA (18.373.398/0001-77)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR038536/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); LEBEN CORRETORA DE SEGUROS LTDA (24.603.453/0001-70)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR029360/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); E3 SERVICOS INTEGRADOS LTDA (28.347.645/0001-14)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR025550/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); TECHINFO TELECOMUNICACOES LTDA (07.242.701/0001-86)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR035572/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); ROBERT BOSCH LIMITADA (45.990.181/0009-36)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR025272/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); QUANTUS LTDA (03.222.778/0001-33)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR039943/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); ALL SOLUTIONS TELEATENDIMENTO LTDA (37.246.231/0001-90)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR024406/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); JSD COMERCIO E SERVICOS DE TELECOMUNICACOES E INFORMATICA LTDA (12.776.174/0001-20)**  
UF: SC

DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR027584/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); ITS CUSTOMER SERVICE LTDA (16.853.728/0001-04)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR034352/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); PESSOALIZE TECNOLOGIA E ATENDIMENTO DIGITAL LTDA (27.648.167/0001-10)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR030297/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); AUX CONTACT CENTER LTDA (20.254.135/0001-90)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR034409/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); WI TELECOMUNICACOES LTDA (03.847.736/0001-98); WIUP INTERNET LTDA (44.232.732/0001-82)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR036686/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); EURO COBRANCAS EMPRESARIAIS LTDA (33.536.315/0001-07)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR034680/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); LIBRA COBRANCAS EMPRESARIAIS LTDA (34.515.126/0001-10)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR034522/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); WSB MULTIVANGENS LTDA (41.684.803/0001-90)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR023142/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); TLSV ENGENHARIA S.A. (92.771.286/0013-60)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR022254/2024>

**SIND DOS TR EM EMPR TELEC E OP MESAS TELEF NO EST DE SC (83.930.933/0001-05); VEX TELECOMUNICACOES LTDA (52.967.152/0001-61)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR035540/2024>

#### TEXTO DA CLÁUSULA: DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO

AS EMPRESAS deverão garantir paridade de direito e oportunidade às mulheres, possibilitando sua participação em todos os níveis hierárquicos, inclusive em cargos de liderança, desde que atendidos os requisitos definidos pela empresa, evitando qualquer conduta discriminatória conforme preconiza a Constituição Federal. Parágrafo Único: Em conformidade com o estabelecido na Lei 14.611/2023, as ações para assegurar a equidade salarial são a implementação de mecanismos que tornem os salários transparentes, reforço das atividades de fiscalização, instituição de canais dedicados à denúncia de situações de disparidade salarial, promoção de iniciativas voltadas para inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, incentivo à capacitação e ao treinamento de Mulheres visando sua entrada, permanência e progressão no mercado de trabalho, em pé de igualdade com os homens.

#### **4 ACTS DISTINTOS COM O MESMO SINDICATO DE BASE E O MESMO TEXTO DE CLÁUSULA:**

**FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA (68.801.745/0001-93); SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR (02.977.757/0001-65); SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS., PERIC., INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO. (80.919.731/0001-74);SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE PONTA GROSSA E REGIAO (01.844.548/0001-80);SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERVICO (04.160.954/0001-12);SIND DOS EMPR EM EMP DE ASSEIO E CONS, LIMP URBANA, LIMP PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERV TERC DE MARINGA E REGIAO (80.890.924/0001-40);SIND.DOS EMPREG.EM EMPR.DE ASSEIO E CONSERV., LIMP.URBANA, LIMP.PUBLICA E EM GERAL,AMBIENT., AREAS VERDES, ZELAD. E SERV.TERC.DE LONDRINA E REGI (80.919.624/0001-46); SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S (78.680.683/0001-62); SIND. DOS EMPREGADOS EM EMPR. DE ASSEIO E CONS., AREAS VERDES, MEIO AMBIENTE, AREA URBANA EM GERAL, ZELADORIA, SERV. TERCEIRIZADOS E VIAS RODOFERROV. (77.806.198/0001-20); SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA (76.687.433/0001-29); SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA (14.765.953/0001-55)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR015656/2024>

**SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR (02.977.757/0001-65); SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA (14.765.953/0001-55)**



<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR009180/2024>

**AGIL LTDA (26.427.482/0001-54); SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR (02.977.757/0001-65)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR016393/2024>

**SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR (02.977.757/0001-65); DIRETIVA PATRIMONIAL LTDA (03.363.962/0001-01)**

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR012879/2024>

**TEXTO DA CLÁUSULA: IGUALDADE DE GÊNERO**

Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial de gênero, e em acordo às práticas dos ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO AMAPA (13.540.572/0001-05); SINDICATO DE HOSPEDAGEM, ALIMENTACAO E ENTRETENIMENTO DO AMAPA - SHAEA (34.870.659/0001-10)**

UF: AP

DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL Nº LEI 14.611/2023

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, orientação sexual ou condição de deficiente. Trabalho de igual valor, para fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função. Parágrafo Único: Os envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho manterão medidas para garantir a igualdade salarial através de: Mecanismos de transparência Salarial, Disponibilização de canais específicos como folder, redes sociais, e outras para que seja realizado denúncias de discriminação salarial. Promoção e implementação de programas de inclusão e capacitação sobre o tema;

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR029416/2024>

Rua Aurora, 957, 1º andar, Centro  
São Paulo/SP CEP 05001-900  
Tel.: (11) 3874-5366 | Fax: (11) 3874-5394  
en@dieese.org.br | www.dieese.org.br

**Presidente** – Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

**Vice-presidente** – José Gonzaga da Cruz  
Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP

**Secretário Nacional** – Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo** – Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

**Diretor Executivo** – Carlos Andreu Ortiz

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

**Diretora Executiva** – Cecília Margarida Bernardi

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretor Executivo** – Claudionor Vieira do Nascimento  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP

**Diretora Executiva** – Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretor Executivo** – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

**Diretor Executivo** – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretora Executiva** – Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo** – Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

**Diretora Executiva** – Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

#### **Direção Técnica**

Adriana Marcolino – Diretora Técnica Victor

Gnecco Pagani – Diretor Adjunto Patrícia

Pelatieri – Diretora Adjunta

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

#### **Equipe técnica**

Adriana Marcolino

Luís Ribeiro

Patrícia Pelatieri