

# RELATÓRIO

## Grupo de Trabalho Interministerial sobre Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens



**LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA**

Presidente da República

**GERALDO ALCKMIN**

Vice-presidente da República

**CIDA GONÇALVES**

Ministra das Mulheres

**LUIZ MARINHO**

Ministro do Trabalho e Emprego

**RUI COSTA**

Ministro da Casa Civil

**ANIELLE FRANCO**

Ministra da Igualdade Racial

**CARLOS LUPI**

Ministro da Previdência Social

**FERNANDO HADDAD**

Ministro da Fazenda

**GERALDO ALCKMIN**

Ministro do Desenvolvimento, Indústria,  
Comércio e Serviços

**SILVIO ALMEIDA**

Ministro dos Direitos Humanos e da  
Cidadania

**PAULO TEXEIRA**

Ministro do Desenvolvimento Agrário e  
Agricultura Familiar

**WELLINGTON DIAS**

Ministro do Desenvolvimento e Assistência  
Social, Família e Combate à Fome

## **ELABORAÇÃO**

Grupo de Trabalho Interministerial instituído por meio do Decreto nº 11.514, de 1º de maio de 2023, com a finalidade de elaborar a proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.

## **COORDENAÇÃO**

### **Rosane da Silva**

Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres.

### **Luciana Vasconcelos Nakamura**

Diretora de Programa da Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **COMPOSIÇÃO**

### **REPRESENTAÇÃO DO GOVERNO**

#### **Ministério das Mulheres**

Rosane da Silva  
Viviane Cesário

#### **Casa Civil**

Isadora Louzada Hugueney Lacava  
Delmont  
Alice Utida Ferreira Mânicia

#### **Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**

Luiz Gustavo Lo-Buono Moreira De Souza Lima  
Andreia Figueira Minduca

#### **Ministério da Igualdade Racial**

Vanessa Patrícia Machado Silva  
Isadora de Oliveira Silva

#### **Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar**

Maria da Conceição Dantas Moura  
Raquel Gammarella Rizzi

#### **Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços**

Carmen da Silva Ferreira  
Henrique Lemos Piotto

#### **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**

Rosane da Cunha e Silva  
Luana Simões Pinheiro

#### **Ministério do Trabalho e Emprego**

Luciana Vasconcelos Nakamura  
Paula Montagner

### **Gabinete Pessoal do Presidente da República**

Margarida Cristina de Quadros  
Carla Costa Alves

### **Ministério da Fazenda**

Lígia Toneto  
Raquel Nadal César Gonçalves

### **Ministério da Previdência Social**

## **REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES**

#### **União Geral dos Trabalhadores**

Marcia Caldas  
Maria Edna Ferreira de Medeiros

#### **Central Única dos Trabalhadores**

Amanda Gomes Corcino  
Mara Luzia Feltes

#### **Força Sindical**

Maria Auxiliadora dos Santos  
Katia Cristina Rodrigues Silva

#### **Nova Central Sindical de Trabalhadores**

Sônia Maria Zerino Silva  
Cádia Aparecida Laurindo

#### **Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil**

Celina Areas  
Eremi Fátima da Silva Melo

#### **Central dos Sindicatos Brasileiros**

Antonieta de Cássia Dorledo de Faria  
Maria Abadia de Souza

#### **Central da Classe Trabalhadora - Intersindical**

Nilza Pereira de Almeida  
Patrícia Andréia Carreteiro

## **REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADORES**

#### **Federação Brasileira de Bancos**

Adauto Duarte  
Paula Lins

#### **Confederação Nacional do Transporte**

Marcia Gonçalves de Almeida  
Bruno Batista Contarato

#### **Confederação Nacional de Saúde**

Danielle Feitosa  
Joicy Damares Pereira

#### **Confederação Nacional da Indústria**

Andreia de Sousa Lopes  
Wilson Correa de Araújo Neto

#### **Confederação da Agricultura e Pecuária**

Carolina Carvalhais Vieira de Melo  
Luiz Fabiano de Oliveira Rosa

**Confederação Nacional do Comércio de  
Bens, Serviços e Turismo**

Luciana Diniz Rodrigues

**Organização Internacional do Trabalho  
(OIT) no Brasil**

Thais Faria  
Andrea Bolzon

**Tribunal Superior do Trabalho**

Patrícia Maeda  
Gabriela Lenz de Lacerda

**Procuradoria-Geral do Trabalho**

Ludmila Reis Brito Lopes  
Luisa Nunes de Castro Anabuki

**Organização das Nações Unidas - ONU**

**Mulheres**

Vanessa Sampaio  
Livia Salles

**Grupo de Pesquisas Informais –  
Universidade de Brasília**

Sílvia Angélica Tavares Santos

**Departamento Intersindical de Estatística  
e Estudos Socioeconômicos**

Adriana Marcolino

**Centro de Estudos Sindicais e Economia do  
Trabalho**

Marilane Teixeira

**Elaboração do texto:**

Marilane Teixeira

**Revisão do Conteúdo:**

Analine Almeida Specht

**Apoio Técnico:**

Maryanna Nascimento  
Leidiane Fernandes Gomes

**Diagramação:**

Lauriana Vinha

## **SUMÁRIO**

Criação do Grupo de Trabalho Interministerial .....	6
Composição .....	6
Calendário de reuniões .....	7
Objetivos .....	7
Conteúdos abordados nas reuniões do Grupo de Trabalho Interministerial: contribuições para compreender as raízes das discriminações e das desigualdades salariais e laborais .....	8
As diferenças salariais já se apresentam no acesso ao mercado de trabalho .....	9
Contribuições das Câmaras Técnicas: As discriminações no mundo do trabalho .....	10
Contribuições ao Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral .....	12
Contribuições ao Relatório de Transparência Salarial .....	15
Principais pontos levantados no debate com o setor de trabalhadores (Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais) .....	18

## Criação do Grupo de Trabalho Interministerial

Entre os dias 12 de setembro de 2023 e 20 de fevereiro de 2024, foram realizadas 9 reuniões do Grupo de Trabalho Interministerial, criado em 1º de maio de 2023, por meio do Decreto nº 11.514, com o objetivo de elaborar o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Das 9 reuniões realizadas, 5 foram do Grupo de Trabalho Interministerial, 3 das Câmaras Técnicas e uma com entidades empresariais e de trabalhadores, sobre o conteúdo do Relatório de Transparência Salarial. O GTI foi coordenado pelo Ministério das Mulheres, por meio da Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Políticas de Cuidados, juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego.

## Composição

Casa Civil da Presidência da República; Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA); Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social (MDS), Família e Combate à Fome; Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC); Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC); Ministério da Igualdade Racial (MIR); Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Gabinete Pessoal do Presidente da República; Ministério da Fazenda; Ministério da Previdência Social (MPS); e Ministério das Mulheres (MMulheres). MDIC e MPS não participam de nenhuma reunião. Também participaram, como convidados, entidades empresariais e dos trabalhadores e convidados (as) de instituições públicas e universidades<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Convidados permanentes do GTI, cujo intuito foi a paridade na participação, sendo sete representações patronais e sete centrais sindicais. Assim, a composição do GTI, para além dos ministérios, temos a participação, na condição de convidados permanentes, os setores patronais representados pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban); Confederação Nacional do Turismo (CNTUR) – que recusou participação – ; Confederação Nacional do Transporte (CNT); Confederação Nacional de Saúde (CNS); Confederação Nacional da Indústria (CNI); Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA); e Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). Representando o setor dos trabalhadores, participaram a União Geral dos Trabalhadores (UGT); Central Única dos Trabalhadores (CUT); Força Sindical (FS); Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) e Central da Classe Trabalhadora (Intersindical). No período da tarde, houve instalação do GTI ato solene com as presenças dos Ministros de Estado das Mulheres e do Trabalho e Emprego.

## Calendário de reuniões

- 12/09/2023 Instalação do GTI
- 26/09/2023 2ª Reunião do GTI
- 10/10/2023 1ª Reunião de Normativas
- 17/10/2023 1ª Reunião da Câmara Técnica de Discriminação no Mundo do Trabalho
- 24/10/2023 Reunião com a entidades empresariais e sindicais
- 07/11/2023 3ª Reunião do GTI
- 21/11/2023 2ª Reunião de Reunião da Câmara Técnica de Discriminação no Mundo do Trabalho
- 30/01/2024 4ª Reunião do GTI
- 20/02/2024 5ª Reunião do GTI

## Objetivos

O Grupo de Trabalho Interministerial foi constituído com o objetivo de compartilhar conteúdos que tratam das raízes das desigualdades salariais e laborais, e sobre as formas pelas quais as discriminações se apresentam no acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho, além de buscar socializar experiências de superação das mesmas; recolher contribuições para a formulação do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral; e estabelecer diálogo com as entidades empresariais e de trabalhadores(as) sobre o conteúdo do Relatório de Transparência Salarial e tomar iniciativas conjuntas para superação das discriminações.

# **Conteúdos abordados nas reuniões do Grupo de Trabalho Interministerial: contribuições para compreender as raízes das discriminações e das desigualdades salariais e laborais**

Foram compartilhadas, entre os participantes do GTI, contribuições acadêmicas e de pesquisadoras, sobre as raízes das discriminações e das desigualdades salariais e laborais. Ao examinar os avanços das mulheres no mercado de trabalho e a sua crescente participação no mesmo, um dado chama a atenção por sua persistência: as diferenças salariais entre mulheres e homens. Essa realidade pouco se alterou nas últimas décadas, mesmo com a elevação da escolaridade das mulheres. Mesmo quando se trata de áreas intensivas em novas tecnologias de informação e comunicação, as mulheres continuam sendo minoria.

Tratando de dados mais gerais, as desigualdades na remuneração entre os sexos são frequentemente avaliadas por meio de um indicador conhecido como a diferença salarial entre mulheres e homens. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, apresentados na forma de percentuais. As estatísticas mais recentes indicam que as mulheres recebem, em média, 79% dos rendimentos masculinos (Dados da PNADC do 4ºT de 2023). Neste caso, no entanto, por serem dados agregados, a conclusão a que se pode chegar é que as mulheres estão concentradas em atividades profissionais ou ocupações de menor remuneração. Assim, somente a análise desagregada por ocupações e atividades econômicas permitirá entender melhor essa diferença, bem como a distribuição ocupacional por sexo.

Já a amplitude da diferença salarial varia de acordo com o setor, a ocupação, a escolaridade e o tempo de serviço. A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários que, por sua vez, indica uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração, expressando uma relação de causalidade: as mulheres são atraídas por empregos com menor remuneração ou a sua presença em determinados setores desvaloriza o próprio emprego. Se considerarmos o conceito de divisão sexual de trabalho, pode-se considerar que as ocupações associadas ao sexo feminino serão menos valorizadas socialmente.

As justificativas mais frequentes que reforçam a desigualdade salarial entre os sexos estão respaldadas em argumentos sobre os custos maiores para contratação de mulheres. Essas teses opõem o trabalho remunerado às tarefas de cuidado, com alegações de que se concentrariam no papel das mulheres, no âmbito de suas famílias. Entretanto, raramente se faz referência ao salário das mulheres com o mesmo sentido que é atribuído aos homens, como o sustento da família.

A segregação ocupacional é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos, ou por estarem em nichos considerados femininos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino. Essa segregação envolve vários componentes.

Tem-se refutado as abordagens que apontam que as desigualdades salariais são resultado de diferenciais de produtividade, baixa performance e falta de disponibilidade.

de para o trabalho. Esse discurso é comumente utilizado para justificar que o sexo masculino, não sendo responsabilizado pelos cuidados da casa e da família nas mesmas proporções que as mulheres, é uma opção melhor de contratação. De acordo com os dados do Sistema de Indicadores Sociais de 2022, 90% dos domicílios com a presença de apenas um cônjuge e filhos de até 14 anos são chefiados por mulheres.

Neste sentido, as pesquisas mostram que a segregação é um componente fundamental para a interpretação das diferenças salariais, e que o objetivo da igualdade está em valorizar e remunerar igualmente mulheres e homens, independentemente do lugar que ocupam no mercado de trabalho.

Assim, eliminar as diferenças salariais entre os sexos também depende do tratamento que se dá ao tema do compartilhamento do trabalho realizado no âmbito da família e na redução das elevadas penalidades que são impostas pela sociedade às pessoas que o realizam. Portanto, a atribuição da reprodução social como tarefa exclusiva das mulheres talvez seja a principal causa das diferenças de salários e da discriminação associadas às mulheres.

Durante as reuniões do GTI, foram apresentados estudos e pesquisas que reforçaram a importância de se enfrentar as desigualdades salariais entre mulheres e homens, bem como foi relatado que as mulheres apresentam dificuldades já no acesso ao mercado de trabalho, quando ingressam recebendo salários menores ou sofrendo várias formas de discriminação.

## **As diferenças salariais já se apresentam no acesso ao mercado de trabalho**

De acordo com os dados do CAGED, que mede admissões e dispensas no trabalho formal, os dados para um certo período indicam que foram contratadas 177 ocupações (3 dígitos da CBO) e que o salário de ingresso para as mulheres contratadas correspondia, em média, a 88,6% dos salários masculinos. Das 177 ocupações, 72 ficavam abaixo dessa média (88,6%); em 71 ocupações, as mulheres recebiam entre 88,6% e 99,9% do salário masculino; e, em apenas 34 ocupações, a remuneração de entrada das mulheres era superior à masculina. Ou seja, em 81% das ocupações, as mulheres ingressaram recebendo menos do que os homens.

Tratando-se do agora para o estoque (RAIS/2021), em que a remuneração pode ser alterada por efeito de políticas de promoção e outros adicionais que compõem a remuneração. Os dados se referem a 188 ocupações (3 dígitos da CBO) e as mulheres em média representam 44,5% da força de trabalho. Em 104 ocupações, as mulheres não excediam 30,6% da força de trabalho e, em apenas 6 ocupações, a remuneração era superior à dos homens. Das ocupações em que as mulheres representavam entre 31,2% e 49,7% da força de trabalho, o que corresponde a 43 ocupações, em apenas 6 ocupações as mulheres recebiam acima dos homens. Em 42 ocupações, as mulheres estão acima dos 50%, apenas 6 recebiam acima dos homens. Ou seja, mesmo naque-  
las ocupações em que há predominância de mulheres, a remuneração não é superior.

# Contribuições das Câmaras Técnicas: As discriminações no mundo do trabalho

As Câmaras Técnicas contribuíram para aprofundar a compreensão sobre as diferentes formas pelas quais a discriminação se apresenta no cotidiano das relações de trabalho, além de terem sido oportunidades para compartilhar medidas e ações de enfrentamento às barreiras que impedem as mulheres de acessar o mundo do trabalho em condições de plena igualdade. As discriminações se apresentam em várias dimensões:

1. Acesso ao mercado de trabalho;
2. Critérios de desempenho com viés de gênero: disponibilidade, assertividade, proativo, performance;
3. Mecanismos de remuneração variável associados ao desempenho: abono, participação nos lucros ou resultados, comissões, bônus, prêmios, entre outros;
4. As mulheres encontram muitos obstáculos para ascenderem nas carreiras porque se espera que se enquadrem em critérios subjetivos;

Foram abordados os desafios que as mulheres que compõem grupos marginalizados no mundo do trabalho enfrentam cotidianamente, como a discriminação, dificuldades na qualificação e aquisição de experiência, acessibilidade e capacitismo.

Considerando todas essas diversas formas de discriminação, foram propostas medidas de monitoramento para acompanhamento dos seguintes temas:

## 1. Pessoas com deficiência

Acompanhar evolução de estatísticas sobre a absorção de pessoas com deficiências pelo mercado de trabalho. Esse acompanhamento será realizado utilizando informações estatísticas de diversas fontes: registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pesquisas conduzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

## 2. Mulheres jovens

Monitorar a oferta de qualificação profissional e o perfil destes cursos, como forma de enfrentar a segregação. Esse monitoramento será realizado por meio do mapeamento de iniciativas que envolvem a oferta de cursos de capacitação e qualificação direcionados às mulheres no âmbito das políticas públicas. Monitorar o perfil das jovens desempregadas, por faixa etária, escolaridade e região, por meio dos dados obtidos pela PNAD-C trimestral.

## 3. Oferta de creches

Monitorar a oferta de creches como uma das políticas públicas essenciais para assegurar a inserção das mulheres no mundo do trabalho. O acompanhamento será realizado por meio das bases de dados:

- » Ministério da Educação - Censo Escolar
- » PNADC Anual - Suplemento Educação, que nos fornece dados sobre o número de crianças até 3 anos de idade que não frequentam creches e as razões de não estarem frequentando creches;
- » PNADC Trimestral, que nos fornece dados sobre o número de mulheres que não estão em busca por trabalho motivadas pelos afazeres domésticos e de cuidados a crianças e idosos;
- » PNADC Anual, sobre outras formas de trabalho, com dados sobre o número de pessoas que se dedicam aos trabalhos de cuidados com crianças.

#### **4. Pessoas Idosas**

Propor iniciativas que promovam mudanças na cultura organizacional, especialmente em relação aos jovens e idosos; acompanhar, por meio das estatísticas disponíveis RAIS e PNADC, a ampliação de pessoas jovens e idosas no mercado de trabalho, por segmentos e ocupação; monitorar boas práticas desenvolvidas pelas empresas, por meio do acompanhamento de relatórios de sustentabilidade.

#### **5. Maternidade**

Monitoramento de mulheres que se desligam dos empregos no retorno da licença maternidade. O acompanhamento poderá ser realizado por meio dos dados da RAIS/ CAGED, cruzando o retorno da licença maternidade com o desligamento.

- » Avaliar se o motivo do desligamento é a ausência de políticas públicas, a oferta de creche ou reembolso por parte da empresa ou motivada por outras razões.

#### **6. Estimular as empresas a darem transparência aos seus planos de cargos e salários e progressão na carreira, assegurando que não haja viés de gênero**

O acompanhamento será realizado por meio do monitoramento dos relatórios de transparência salarial e dos relatórios de sustentabilidade das empresas.

#### **7. Programa Empresa Cidadã**

Relatar alguns benefícios que a Lei prevê às empresas que adotam aumento da licença maternidade e paternidade. O monitoramento será realizado por meio dos instrumentos coletivos firmados pelas categorias profissionais, pelos relatórios de transparência salarial e pelas estatísticas do Programa Empresa Cidadã.

# Contribuições ao Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral

## Objetivos

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral consiste em empreender esforços para reduzir as desigualdades salariais e laborais entre mulheres e homens, visando à promoção de iniciativas que contribuam para o enfrentamento de todas as formas de discriminação contra mulheres, assegurando o acesso e permanência de mulheres no mundo do trabalho, além de contribuir para qualificação e acesso de mulheres nas profissões das áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

A implementação do PNI será realizada por meio de ações que serão executadas pelos Ministérios que compõem o GTI e que estejam previstas em seus Planos Plurianuais – PPA, em consonância com os objetivos de redução das desigualdades salariais e laborais entre mulheres e homens.

Assim, o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral se constitui como mais um instrumento do Governo Federal para promoção da igualdade entre mulheres e homens no mundo de trabalho. O Plano se insere na agenda dos compromissos assumidos pelo Governo brasileiro para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 das Nações Unidas, que tem como meta alcançar a equidade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

A igualdade salarial e laboral entre mulheres e homens e a autonomia econômica também estão entre os desafios assumidos pelo Brasil na **Presidência do G-20, em seu respectivo Grupo de Trabalho de Gênero e no subgrupo Women's Empowerment**.

A promoção da igualdade de gênero no trabalho também está relacionada aos esforços do Governo brasileiro para inserir as mulheres, sobretudo as jovens, negras e em situação de pobreza, nas políticas de desenvolvimento econômico e social, contribuindo para superação da fome e da pobreza.

## **O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre mulheres e homens está estruturado em quatro grandes objetivos:**

### **1. Promover iniciativas que contribuam para reduzir as desigualdades salariais e laborais entre mulheres e homens no mundo do trabalho**

Parte-se da constatação de que a sociedade está fundada em uma estrutura dicotômica que, além de separar as duas esferas pública e privada, hierarquiza e atribui papéis sociais diferenciados para mulheres e homens. Com isso, atividades, valores e métodos estão associados à figura masculina, considerados como critérios e, portanto, universais, em oposição à subjetividade associada às mulheres e, vista como adequada e restrita ao âmbito privado.

Essa assimetria gera uma desigual repartição entre os sexos em todas as esferas da vida, levando a um questionamento sobre os limites da própria participação das mulheres na força de trabalho e nos seus condicionamentos, marcados por práticas sociais discriminatórias que desfavorecem a integração das mulheres na estrutura produtiva. Ao mesmo tempo, reforça o papel reprodutivo das mulheres, fortalecendo a divisão sexual do trabalho, que se expressa nos mais distintos âmbitos da vida, e no mercado de trabalho. Essa desproporcional repartição entre as pessoas na força de trabalho e fora da força de trabalho, empregadas e desempregadas, formais e informais e, no interior do próprio mercado de trabalho, gera trabalho segmentado em ocupações que são conferidas características próprias, na maioria das vezes, associadas unicamente ao sexo dos indivíduos.

### **2. Promover iniciativas que contribuam para o enfrentamento a todas as formas de discriminação contra as mulheres**

As mulheres estão sujeitas a múltiplas discriminações, por serem negras, por serem jovens, idosas, mães, chefes da família, entre outras. Elas têm menos acesso à profissionalização e delas são exigidas habilidades e experiências de modo desproporcional em comparação com as exigências para o sexo masculino. Os atributos que valorizam os homens no momento de contratação são utilizados para desvalorizar as mulheres, como chefes de família e provedoras.

Os dados mostram que os homens têm mais chances de progredirem na carreira do que as mulheres, devido aos critérios que são valorizados no momento da promoção. Trata-se de critérios com forte viés de gênero, como disponibilidade, assertividade, performance e, na maioria das vezes, apenas os homens se enquadram nestes critérios. As mulheres com maior frequência interrompem a vida profissional para se dedicar às tarefas de cuidados e, mesmo que não o façam, são vistas potencialmente como mães, esposas e filhas e, portanto, interromperão em algum momento a vida profissional. As mulheres encontram muitos obstáculos para ascender nas carreiras, porque se espera que se enquadrem em critérios subjetivos.

### **3. Promover iniciativas que contribuam para assegurar o acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho**

Iniciativas que promovam o maior compartilhamento das responsabilidades familiares podem contribuir para assegurar a permanência das mulheres no mercado de trabalho. A ampliação de direitos, a extensão de licenças para os homens e a ampliação de acesso a creches são algumas das iniciativas que promovem a inserção e permanência das mulheres no mundo do trabalho.

### **4. Promover ações que contribuam para a qualificação profissional de mulheres e o acesso a profissões das ciências exatas e matemáticas**

As mulheres estão presentes, predominantemente, nas ocupações relacionadas à saúde, educação, assistência social e trabalho doméstico, contudo, apresentam escolaridade mais elevada. Em torno de 30% das ocupadas têm ensino superior completo, já, entre os homens, o percentual é de 16%. O mercado de trabalho brasileiro é fortemente segregado e reflete o desigual acesso em profissões e ocupações tradicionalmente masculinas, sendo que as dificuldades já se apresentam nas escolhas profissionais. Por isso, é necessário pensar políticas públicas que estimulem e criem oportunidades para mulheres jovens acessarem carreiras vinculadas às ciências exatas.

# Contribuições ao Relatório de Transparência Salarial

A Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Políticas de Cuidados, como Secretaria-Executiva do GTI, e o Ministério do Trabalho e Emprego promoveram escuta com as representações de empregadores e trabalhadores para a elaboração do Relatório de Transparência Salarial, dentre os temas tratados pelas representações de empregadores:

## **Principais pontos levantados no debate com a bancada de empregadores, sugestões incorporadas e não incorporadas e suas justificativas:**

### **1. Critérios remuneratórios**

#### **» Constar na regulamentação quais são os critérios remuneratórios.**

A sugestão foi incorporada. Os critérios remuneratórios foram inseridos no Relatório de Transparência Salarial, na parte 2, solicitando às empresas que indiquem se adotam os seguintes critérios: 1) se a empresa tem plano de cargos e salários; 2) se há políticas de incentivo à contratação de mulheres; 3) se há políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência; 4) se há critérios salariais e de progressão na carreira; 5) se há metas de produção; 6) se a disponibilidade é parte dos critérios para promoção; 7) tempo de experiência profissional; 8) capacidade de trabalho em equipe; 9) profissional disponível no mercado; 10) proativo com o desenvolvimento de ideias e sugestões; e, 11) ações de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos.

### **2. Fiscalização**

#### **» Que a regulamentação da Lei preveja dupla visita às empresas, em caso de possíveis deflagrações de discriminação salarial.**

A sugestão está em conformidade com as regras de fiscalização vigentes.

#### **» A fiscalização leve em consideração os critérios do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).**

A sugestão está em conformidade com as regras de fiscalização vigentes.

#### **» Que conste, na regulamentação, que, se detectada a diferença salarial, não seja presumida em discriminação salarial.**

A regulamentação prevê que, detectada a desigualdade salarial, a empresa terá

90 dias para elaboração de Plano de Ação para mitigação das desigualdades salariais.

### 3. Relatório de transparência

- » **Conste no Decreto regulamentar maior prazo para envio dos relatórios.**

A sugestão não foi incorporada e os prazos foram mantidos. O primeiro relatório foi publicado em março e o segundo, em setembro de 2024. Adequações podem ser realizadas ao longo do processo.

- » **Garantir a anonimização dos dados.**

A anonimização dos dados está assegurada e segue a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Quanto aos dados salariais, eles refletem médias, portanto, não há riscos de individualização.

- » **Não publicizar de forma nominal a empresa, mas sim o CNPJ da empresa; publicização das porcentagens salariais e não dos valores nominais.**

Quanto à não publicação por CNPJ, a sugestão não foi acolhida, porque o Relatório de Transparência Salarial é por empresa, conforme previsto em Lei. Em relação aos valores nominais, a sugestão foi acolhida e os dados serão divulgados na forma de percentuais, razão da remuneração entre mulheres e homens.

- » **Constar, na minuta da regulamentação, que os cargos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) não são equivalentes às mesmas funções.**

A sugestão não foi acolhida, porque, na primeira parte do relatório, as ocupações serão agrupadas por grandes grupos da CBO (9 grandes grupos), considerando o que foi informado pelas próprias empresas no eSocial. A empresa, ao preencher o eSocial, informa a classificação da ocupação.

- » **Que as empresas possam sinalizar grupos comparáveis para fins de preenchimento dos relatórios.**

A sugestão não foi acolhida, porque a informação é extraída do eSocial, não sendo possível a criação de novos grupos.

### 4. Plano de Ação para Mitigação das desigualdades salariais

- » **Constar, na regulamentação, que a elaboração do Plano de Ação seria a partir da notificação da fiscalização.**

A sugestão foi acolhida. A empresa será notificada para complementar informações caso constatado as disparidades e, apenas, posteriormente será comunicada a elaborar o Plano de Ação.

» **Que preveja regulamentação quanto à criação de comissão para elaboração e implementação do plano de ação.**

Sugestão acolhida. A regulamentação prevê a criação de comissão, mas apenas na ausência de comissão prevista na CLT e reconhecida em norma coletiva e para as empresas entre 100 e 200 empregados, em que não há previsão na legislação.

# **Principais pontos levantados no debate com o setor de trabalhadores (Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais)**

## **1. Critérios remuneratórios**

- » **Consenso quanto aos critérios remuneratórios apresentados na 1ª Reunião da Câmara Técnica de Normativos.**
- » **A bancada sugeriu guia de “boas práticas”.**
- » **A sugestão do Ministério das Mulheres é de elaborar uma cartilha com o passo a passo da legislação e a regulamentação.**
- » **A banca sugeriu incluir a Participação nos Lucros e Resultados entre os critérios.**

A sugestão não foi acolhida, porque PLR é remuneração variável e, sobre ela, não incidem encargos trabalhistas.

## **2. Fiscalização**

- » **Constar, na regulamentação, que os sindicatos sejam canais de denúncia de casos de discriminação salarial.**

Sugestão não foi acolhida porque o MTE terá um canal de denúncia específico.

- » **Que os relatórios de transparência sejam enviados para os sindicatos.**

Ponderou-se que os relatórios estarão disponíveis em portal específico do MTE e as próprias empresas farão a divulgação, conforme previsto em lei.

## **3. Plano de Ação**

- » **Constar na regulamentação a ampla participação dos sindicatos na elaboração e fiscalização do cumprimento do Plano de Ação.**

Sugestão acolhida. Os sindicatos farão parte da comissão para elaboração do Plano de Ação para mitigação.

- » **Plano de Ação para empresas que têm menos de 100 trabalhadores.**

Sugestão não acolhida. A Lei prevê o Relatório de Transparência e o Plano de Ação para mitigação apenas para as empresas com 100 ou mais empregados.

- » **Prever promoção à igualdade salarial e progressão na carreira, sem viés de gênero, cor e etnia.**

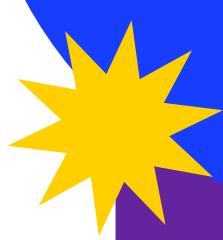
Sugestão acolhida para a Elaboração do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral.

- » **Estabelecer medidas de seleção e promoção para mulheres jovens e aprendizes, além de prever cotas para pessoas com deficiências (PcD)**

Sugestão acolhida para a Elaboração do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral.

- » **Garantir o amplo acesso às creches.**

Sugestão acolhida para a Elaboração do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral.



Acompanhe nossas redes sociais e sites:

🌐 [gov.br/mulheres](http://gov.br/mulheres)

📷 [f min.dasmulheres](https://www.facebook.com/min.dasmulheres)

🌐 [gov.br/trabalho-e-emprego](http://gov.br/trabalho-e-emprego)

📷 [f mintrabalhoemprego](https://www.facebook.com/mintrabalhoemprego)