

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Rumo à construção do
**PLANO NACIONAL DE
IGUALDADE SALARIAL
E LABORAL ENTRE
MULHERES E HOMENS**



PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS

A diferença salarial e laboral baseada no gênero é um grande desafio no mundo do trabalho e não há uma explicação única para a sua permanência. Para enfrentar essa realidade, é preciso um conjunto de ações e iniciativas que envolvem instituições públicas, sociedade, empresas e outras organizações.

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens busca contribuir para a autonomia econômica das mulheres, a redução da pobreza, a promoção do desenvolvimento econômico e social e o estímulo à produtividade e à inovação.

O Plano deverá articular diferentes frentes para promover a progressão de carreira para mulheres; a inserção delas em determinadas profissões e ocupações; a divisão das responsabilidades no âmbito da família e do trabalho de cuidado; a promoção do acesso a empregos mais protegidos e com direitos.

Em outras palavras, para eliminar a disparidade salarial é preciso abordar todas as suas causas, desde normas culturais, práticas das empresas até o desenvolvimento de políticas públicas. A criação deste Plano é o principal objetivo do **Grupo de Trabalho Interministerial coordenado conjuntamente pelo Ministério das Mulheres e pelo Ministério do Trabalho e Emprego.**

SOBRE O GTI

O **Grupo de Trabalho Interministerial (GTI)** foi criado pelo Decreto nº 11.514, de 1º de maio de 2023. Ao GTI compete, em um trabalho intersetorial, interfederativo e transversal, propor o Plano que deve observar as convenções firmadas pelo país; o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores, em sua diversidade e complexidade de vínculos trabalhistas; o salário, a remuneração e as condições de ascensão; as condições e ambiente de trabalho; a divisão da responsabilidade familiar pelo cuidado e os aspectos étnico-raciais.

Dentro do GTI serão criados grupos de trabalho nos quais participarão outros atores além dos membros, tais como representantes de outros ministérios, do Legislativo, organizações da sociedade civil, sindicatos, universidades, organizações internacionais, entre outros.



FALOU & DISSE



“A gente está dizendo em alto e bom som que, **se trabalha na mesma função e exerce a mesma função com a mesma competência, a mulher tem o direito de ganhar o mesmo dinheiro que ganha um homem trabalhando**”

Luiz Inácio Lula da Silva, presidente da República, na ocasião do Dia Internacional das Mulheres

POR QUE EXISTE DESIGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS?

A desigualdade salarial entre mulheres e homens, mesmo na realização de atividades ou funções idênticas, é persistente e um dos grandes desafios do mundo do trabalho.

As estatísticas mostram que as mulheres experimentam diferenças salariais em todas as idades, em todos os níveis de escolaridade e em todos os grupos raciais. Essa disparidade é resultado da divisão sexual do trabalho.

Divisão sexual do trabalho: é um conceito e também uma prática que separa aquilo que é considerado como “trabalho de mulher” daquilo que é considerado “trabalho de homem”; além de hierarquizar essas funções, valorizando o trabalho remunerado, realizado por homens, e desvalorizando o trabalho não-remunerado, realizado por mulheres.

Às mulheres são reservados os papéis intrínsecos à reprodução da vida e ao ambiente privado. Ou seja, a maternidade, o cuidado com a casa, com idosos, entre outros. Aos homens, é reservado o espaço público onde é exercido o poder. Assim, o trabalho doméstico e reprodutivo é invisibilizado e o trabalho dos homens, considerado “produtivo”, é socialmente reconhecido.

COMO A DESIGUALDADE SE MANIFESTA NO MERCADO DE TRABALHO?

DESIGUALDADE EM DADOS		
Mulheres recebem 22% a menos que os homens.	A diferença é ainda maior quando são considerados somente cargos de gerência e diretoria: elas ganham apenas 61,9% do rendimento deles.	Mulheres negras recebem, em média, menos da metade do salário de homens brancos (46%).
Fonte: IBGE, 2022.		

A desigualdade se manifesta desde os critérios de reconhecimento profissional que, na maioria das vezes, são determinados de acordo com características mais comuns em homens, como disponibilidade e assertividade; até a atribuição desigual de salários e benefícios.

Uma vez que as mulheres costumam se responsabilizar por jornadas duplas e triplas no cuidado com os filhos e com a casa, avaliá-las de acordo com a disponibilidade, por exemplo, é atuar pela persistência da situação de desigualdade.

LEI DA IGUALDADE SALARIAL

A Lei 14.611/2023 é fruto do primeiro Projeto de Lei de autoria do atual governo aprovado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal. Em apenas três meses, o tema passou por Comissões e pelo Plenário das duas Casas, demonstrando o compromisso do Executivo e do Legislativo brasileiros com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.



POR QUE A LEI DA IGUALDADE SALARIAL É IMPORTANTE?

Há pouca transparência por parte das empresas sobre os elementos que compõem a remuneração ou os critérios de promoção para seus funcionários e funcionárias. Assim, a Lei 14.611/2023 tem o objetivo de garantir mais eficácia para os instrumentos de enfrentamento às desigualdades no local de trabalho.

Ao garantir que mulheres tenham acesso a uma remuneração igual à dos homens por trabalho igual ou de igual valor, estamos assegurando seus direitos humanos básicos. Além disso, a igualdade salarial contribui para a autonomia econômica das mulheres, reduzindo a pobreza, promovendo o desenvolvimento econômico e social e estimulando a produtividade e a inovação.

OUTROS TÓPICOS SOBRE A LEI:

- ✨ **Ampliação da multa em caso de descumprimento:** No caso de infração às regras, a multa corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador à trabalhadora discriminada, elevada ao dobro no caso de reincidência;
- ✨ **Transparência salarial e remuneratória:** Empresas com 100 ou mais empregados deverão publicar relatórios semestrais de transparência salarial e remuneratória com dados e 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.

Quer saber mais sobre o tema?

Acompanhe nossas redes sociais e sites:

   min.das**mulheres**

 min**dasmulheres**

 gov.br/**mulheres**

  min**trabalhoeemprego**

 min**trabalho**br

 gov.br/**trabalho-e-emprego**