

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E
EMPREGO



CARTILHA TIRA-DÚVIDAS

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



MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E
EMPREGO



CARTILHA TIRA-DÚVIDAS
LEI DA IGUALDADE SALARIAL E
DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS
ENTRE MULHERES E HOMENS

Março, 2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

B823c Brasil. Cartilha Tira-Dúvidas : Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, 2024-

Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, 2024- . – Brasília. Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho Emprego, 2024.

16 f : il. ; 15 cm.

1. Igualdade Salarial, Cartilha Plano, Brasil. 2. Equiparação Salarial, Laboral, Mulheres, Homens, Cartilha Brasil. 3. Grupo Trabalho Interministerial (GTI) criação, Ministério Mulheres, Ministério Trabalho, Cartilha Brasil. I. Brasil, Ministério Mulheres, Ministério do Trabalho (MTE) II. Brasil. Gabinete do Ministro (GM). III. Título.

CDD – 658.3

O QUE É DESIGUALDADE SALARIAL?

Há desigualdade salarial quando mulheres e homens, na realização de trabalho igual ou no exercício da mesma função, recebem salários diferentes.

No Brasil, de acordo com os dados do IBGE¹, as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos do que os homens, sendo que, entre as mulheres negras a diferença é ainda maior, 39,2%.

Essas desigualdades são frutos de práticas discriminatórias e da divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres o trabalho de reprodução (cuidado com a casa e cuidado com as pessoas dependentes) e desvaloriza o seu papel na atividade econômica remunerada.

As mulheres também enfrentam mais dificuldades para ingressar e se manter no mercado de trabalho. O desemprego entre as mulheres é o dobro do desemprego masculino, elas são maioria entre as pessoas que estão fora da força de trabalho e o tempo de permanência na busca por trabalho é superior ao dos homens. Para as mulheres com filhos e chefes de família, os desafios se multiplicam porque muitas vezes não contam com serviços públicos de cuidado, e as ausências para levar filhos ao médico ou a escola não encontra compartilhamento.

¹ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 3º Trimestre de 2023.

O Brasil possui uma extensa legislação que proíbe as práticas de desigualdade salarial e laboral no ambiente de trabalho. Estas legislações estão presentes na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam desse tema, Convenção n. 100 e 111, bem como nas normas coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho).

A **Lei nº 14.611**, sancionada pelo Presidente da República, em 03 de julho de 2023, reforça a necessidade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres e tem, como uma de suas principais inovações, a obrigação das empresas de direito privado com 100 ou mais empregados de apresentar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, sob pena de multa.



LEI DA IGUALDADE SALARIAL E SUA REGULAMENTAÇÃO

- ✱ **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**
Dispõe sobre a Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios.
- ✱ **Decreto n. 11.795 de 23 de novembro de 2023**
Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- ✱ **Portaria n. 3.714 de 24 de novembro de 2023**
Regulamenta o Decreto n.11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade salarial e de Critérios remuneratórios, o Protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.





QUAIS INFORMAÇÕES CONSTAM NO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL?

O relatório contempla informações dos vínculos de trabalho contendo o grupo ocupacional, a diferença de salário contratual e o valor da remuneração mensal - que se serve de base para as deduções obrigatórias, como décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado e descanso semanal remunerado e gorjetas. O relatório permite a comparação objetiva entre salários, remunerações e a razão por sexo e raça/etnia.



OS PASSOS PARA A PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO

O Relatório de Transparência Salarial contém informações de duas fontes: o eSocial e o Portal Emprega Brasil. O Ministério do Trabalho e Emprego coleta os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como informações complementares prestadas por estes e extraídas do Portal Emprega Brasil. As empresas privadas com pelo menos 100 empregados acessam o Portal e inserem as informações solicitadas que deverão ser enviadas em fevereiro e agosto de cada ano. Com esses dados coletados, será publicado o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**, nos meses de março e setembro de cada ano, por meio da plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

AS INFORMAÇÕES EXTRAÍDAS DO ESOCIAL:

- ✱ Número total de trabalhadores da empresa, distribuídos por sexo, raça e etnia e por estabelecimento;
- ✱ Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração (média de 12 meses);
- ✱ Cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a proporção dos salários e da remuneração das mulheres, em comparação à dos homens.

O QUE É ESOCIAL

O eSocial é um instrumento do governo federal, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, a fim de possibilitar aos órgãos participantes do projeto, na medida da pertinência temática de cada um, a utilização de tais informações para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS.

Fonte: Manual do eSocial.



INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA EMPRESA NO PORTAL EMPREGA BRASIL

- ☀ Existência ou não de quadro de carreira e plano de cargos de salários;
- ☀ Critérios remuneratórios para acesso à progressão ou ascensão dos empregados;
- ☀ Existência de incentivo à contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LBTQIA+);
- ☀ Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- ☀ Existência de iniciativas ou de programas do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

COMO É FEITA A PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

O Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizará, por CNPJ, o Relatório de Transparência Salarial do estabelecimento no Portal Emprega Brasil. A divulgação será realizada pelas próprias empresas e pelo MTE da seguinte forma:

- ☀ Pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em outros espaços indicados pela empresa sempre em local visível para que os empregados, trabalhadores e público em geral possam acessar;
- ☀ Pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que publicará o Relatório por meio da Plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

DE QUE FORMA AS DESIGUALDADES SALARIAIS SE APRESENTAM NO AMBIENTE DE TRABALHO?

É comum identificar salários desiguais para mulheres e homens já no momento da contratação. Por exemplo: ambos possuem igual escolaridade, contratados ocupam funções idênticas e as mulheres já entram em desvantagens que não são explicadas. Essas desigualdades vão se acentuar ao longo de sua vida laboral uma vez que os critérios para progressão na carreira, mudança de função ou de cargo que signifiquem promoção não são transparentes.

Mesmo aquelas empresas que adotam plano de cargos e salários não dão visibilidade e a realidade tem indicado que os critérios de avaliação nem sempre são explícitos, ou publicados de modo que homens e mulheres possam avaliar se estão sendo tratados de forma igual.

A percepção é de que os critérios são subjetivos e baseados em características associadas a um determinado perfil de trabalhador que esteja totalmente à disposição da empresa. Contudo, essa não é a realidade das mulheres que, além das responsabilidades com o trabalho remunerado, são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico.





O QUE ACONTECE NO CASO DE DESCUMPRIMENTO DA LEI?

As empresas de direito privado com 100 ou mais empregados estão obrigadas a fornecer as informações no Portal Emprega Brasil e dar ampla divulgação do Relatório final, sob pena de multa administrativa cujo valor corresponderá a 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários-mínimos.

As empresas de direito privado com menos de 100 empregados não estão obrigadas a apresentar o Relatório, mas estão sujeitas as sanções aplicáveis no caso de discriminação salarial e de critérios remuneratórios, conforme previstos na legislação brasileira.

MULHERES ACUMULAM DUPLA JORNADA DE TRABALHO

De acordo com os dados da PNAD Anual de 2022, as mulheres brancas dedicavam 20,4 horas semanais e as mulheres negras 22 horas semanais com os afazeres domésticos e de cuidados, enquanto os homens brancos e negros comprometiam a metade disso, 11,7 horas semanais. Quanto mais pobre a família (faixa de rendimento domiciliar per capita de até $\frac{1}{4}$ de salário-mínimo) maior é o número de horas que as mulheres comprometem com os afazeres domésticos e de cuidados, chegando a 24,7 e 24,9 horas semanais.

O PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL

Constatada a desigualdade salarial, as empresas serão notificadas, pela Auditoria Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de 90 dias, o **Plano de Ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**.

O que deverá conter o Plano de Ação para Mitigação das Desigualdades:

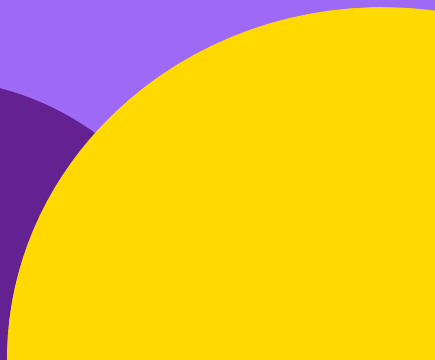
- ☀ Medidas a serem adotadas com escalas de prioridade;
- ☀ Metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- ☀ Planejamento anual com cronograma de execução;
- ☀ Avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Além disso, **a empresa deverá promover a criação de programas** que visem à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; à promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; assim como, à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.



PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS E DOS SINDICATOS NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

Na elaboração e na implementação do Plano de Ação para Mitigação das desigualdades deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em **norma coletiva de trabalho**. Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho. A empresa que tiver entre 100 e 200 empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.



CANAIS DE DENÚNCIA

Aplicativo da Carteira de Trabalho Digital

Ouvidoria do Ministério das Mulheres

ouvidoria@mulheres.gov.br | falabr.cgu.gov.br

Caixa Postal 10802 | Cep: 70.306-970 - Brasília/DF



MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E
EMPREGO



Acompanhe nossos sites e redes sociais:

 gov.br/mulheres

    [min.dasmulheres](https://www.instagram.com/min.dasmulheres)

 [mindasmulheres](https://twitter.com/min_dasmulheres)

 [ministeriodasmulheres](https://www.telegram.me/ministeriodasmulheres)

 gov.br/trabalho-e-emprego

  [mintrabalhoeemprego](https://www.instagram.com/mintrabalhoeemprego)

 [canaltrabalho](https://www.youtube.com/canaltrabalho)

 [mintrabalho](https://twitter.com/mintrabalho)

