

# **17º Encontro de Relações Trabalhistas e Negociações Sindicais**

## **22 e 23 de Abril de 2024**

**Mesa**

**Desafios para implementar a Lei de igualdade Salarial**

**23 de abril de 2024**

**Marilane Teixeira – CESIT/UNICAMP**

## A persistência das diferenças salariais

Quando se examina os avanços das mulheres no mercado de trabalho e a sua crescente participação, um dado chama a atenção pela sua **persistência**: as **diferenças salariais** entre mulheres e homens.

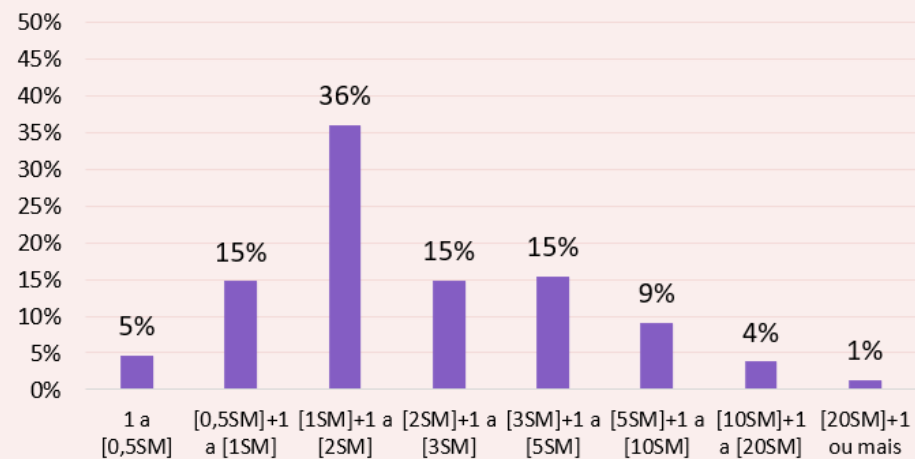
Essa realidade **pouco se alterou nas últimas décadas** mesmo com a elevação da escolaridade das mulheres. Mesmo quando se trata de áreas que surgiram em decorrência das novas tecnologias de informação e comunicação, as mulheres continuam sendo minoria.

**As mulheres recebem, em média, 79% dos rendimentos masculinos,** segundo as estatísticas mais recentes (dados da Pnad Contínua do 4º trimestre de 2023).

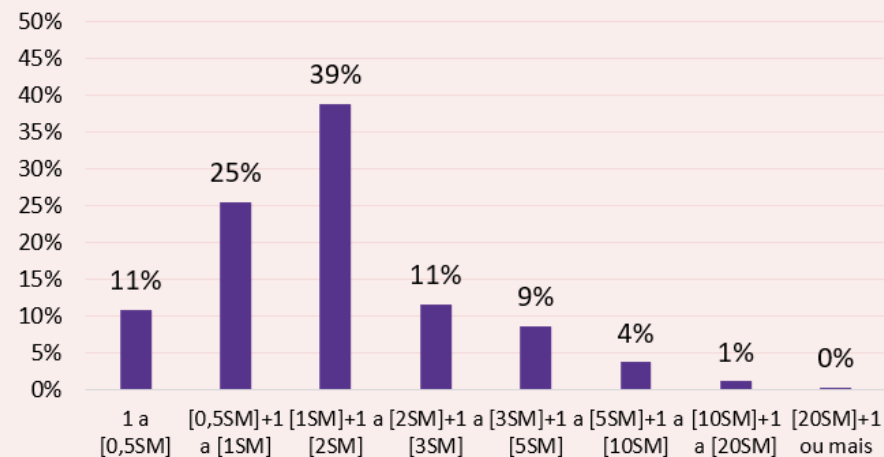
**Amplitude da desigualdade é maior entre mulheres negras e homens brancos:** o rendimento habitual médio delas para esse mesmo período foi de R\$1.957,36, apenas 46% do rendimento dos homens brancos: R\$4.229,79.

## Faixa de rendimentos em salários mínimos

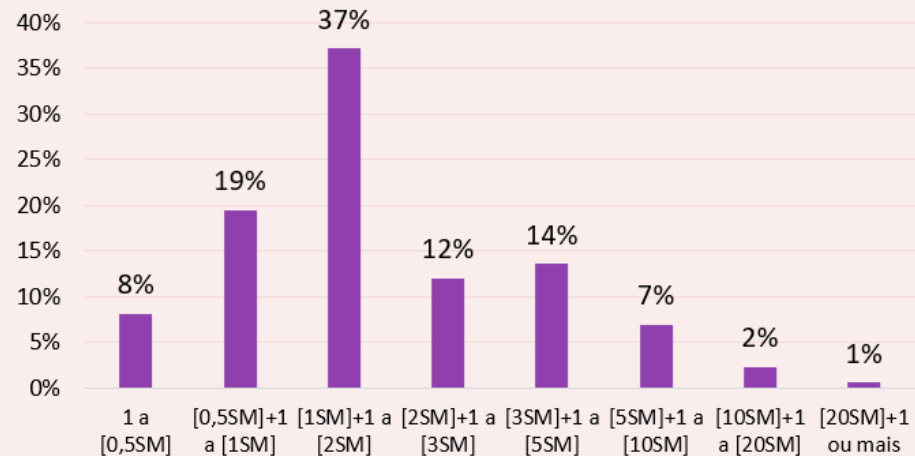
### Homens brancos



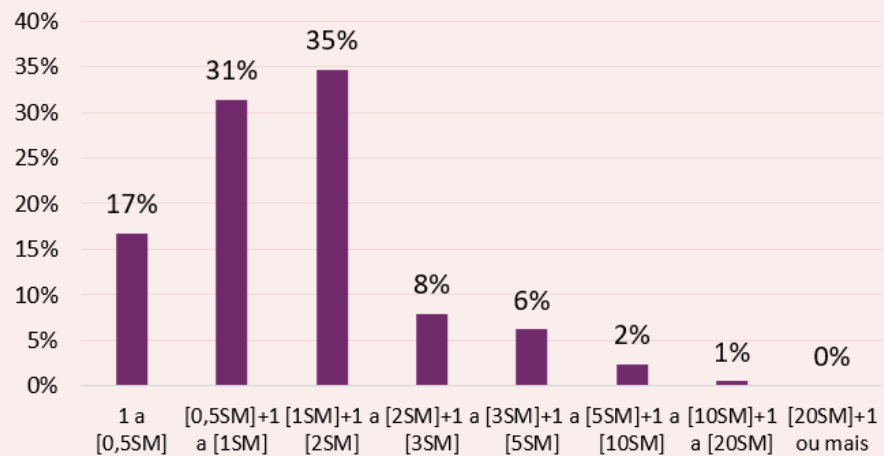
### Homens negros



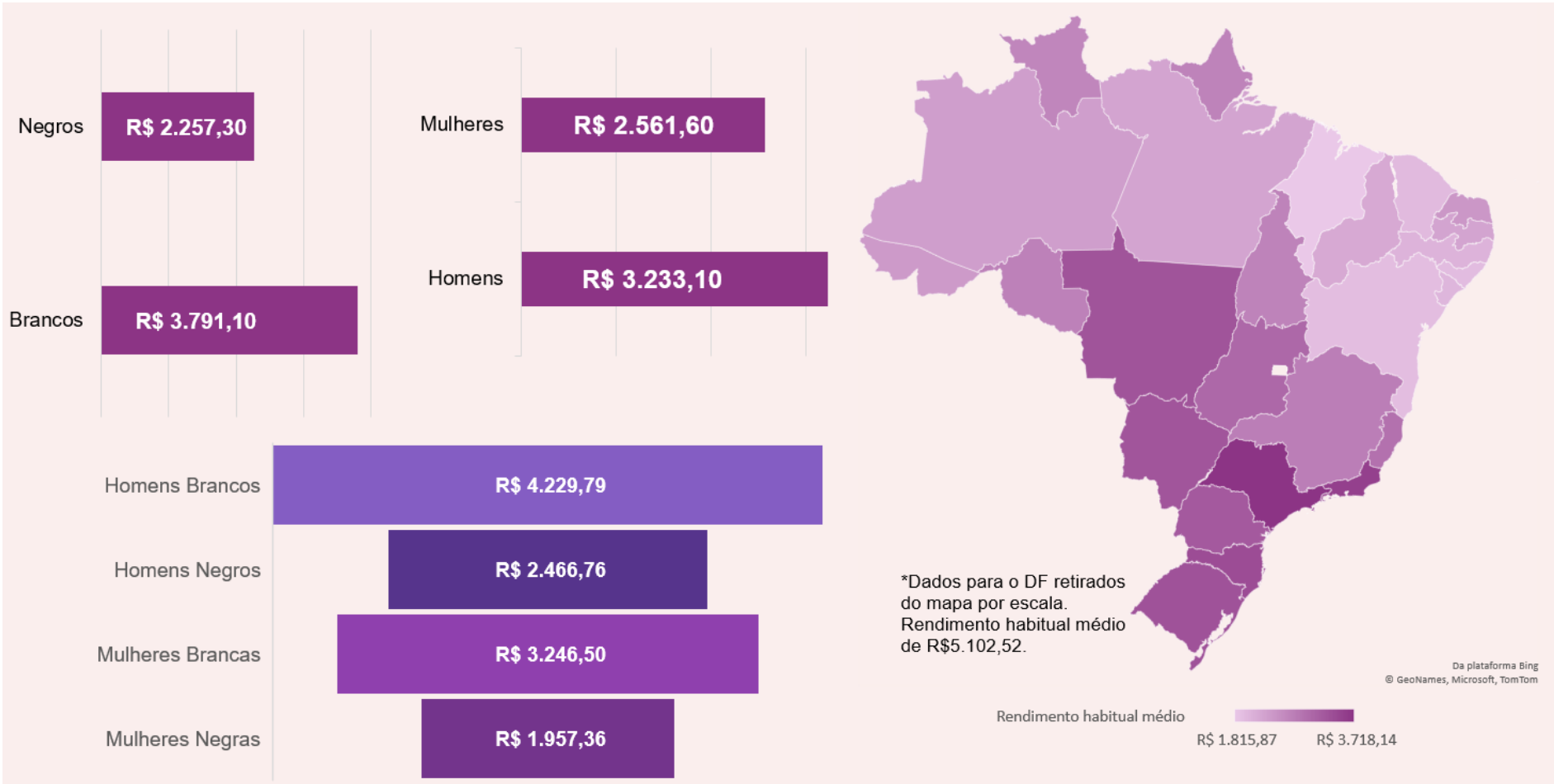
### Mulheres brancas



### Mulheres negras



# Rendimentos médios



# As desigualdades de acesso muitas vezes já estão presente na entrada

## ► Diferença contratual

Advogado/a – R\$ 12.689,64  
Auditor/a - R\$ 4.699,28  
Pesquisador/a – R\$ 1.330,95  
Engenheiro/a civil – R\$  
1.102,58

**Média para todas as  
ocupações – R\$ 2.305,66**

## Diferença salário médio

Advogado/a - R\$ 12.736,41  
Auditor/a – 5.677,83  
Pesquisador/a – 3.438,97  
Engenheiro/a civil – 2.219,39

**Média para todas as ocupações – R\$  
3.438,97**

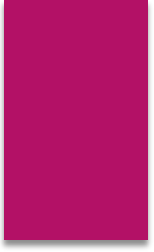
## Análise para empresa setor de alimentos que emprega mais de 7 mil trabalhadores/as em 97 ocupações

- 1) Recepcionista
- 2) Técnica em administração
- 3) Documentalista
- 4) Psicopedagoga
- 5) Enfermeira do trabalho
- 6) Coordenadora pedagógica
- 7) Secretaria Executiva
- 8) Assistente social

Remuneração média – R\$ 3.197,51

- 1) Auxiliar de manutenção predial
- 2) Administrador de segurança
- 3) Técnico em eletrodinâmica
- 4) Economista
- 5) Gerente administrativo
- 6) Gerente de infraestrutura
- 7) Gerente de pesquisa
- 8) Supervisor de vendas
- 9) Administrador de segurança de informação
- 10) Administrador de banco de dados

Remuneração média – R\$ 9.724,67

- 
- ▶ **Lei n. 14.611 de 03 de julho de 2023 - Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**
  - ▶ **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. II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.**
  - ▶ **PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**



## GTI IGUALDADE SALARIAL E LABORAL

Compartilhar conteúdos que tratam das raízes das desigualdades salariais e laborais, as formas como as discriminações se apresentam no acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho e socializar experiências de superação;

Recolher contribuições para a formulação do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral;

Estabelecer diálogo com as entidades empresariais e de trabalhadores (as) sobre o conteúdo do Relatório de Transparência Salarial, e de iniciativas conjuntas para superação das discriminações.

+ Esforços em garantir a participação, com escuta de partes interessadas.



## Os passos para a publicação do relatório de Transparência Salarial

1. O relatório de Transparência Salarial conterá informações de duas fontes: O eSocial e o Portal Emprega Brasil.
2. O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como informações complementares prestada por estes e extraídas do Portal Emprega Brasil.
3. As empresas 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.**

### Informações extraídas do eSocial

- 1) O percentual que indica o quanto as mulheres recebem em relação aos homens no salário de contratação e no salário mensal
- 2) O percentual que indica o quanto as mulheres recebem em relação aos homens por CBO (A CBO foi agrupada em 9 grandes grupos)
- 3) O número de pessoas que trabalham na empresa distribuídos por sexo e raça

### Informações extraídas do Portal Emprega Brasil

- 1) Existência ou não de quadro de carreira e plano de cargos de salários;
- 2) Se há critérios remuneratórios para acesso à progressão ou ascensão dos empregados;
- 3) Existência de incentivo à contratação de mulheres;
- 4) Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- 5) Existência de iniciativas ou de programas do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.



## O que acontece no caso de descumprimento da Lei?

As empresas de direito privado com mais de 100 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% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) 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.

# PAINEL DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Dados Agregados dos Estabelecimentos com 100 ou Mais Empregados - RAIS 2022

49.587

Quantidade de Estabelecimentos

17.675.834

Quantidade de Vínculos

R\$ 4.472,13

Remuneração Média

R\$ 1.900,51

Salário Contratual Mediano

80,6%

Razão M/H Remuneração Média

Selecione uma UF:

Unidade da Federação

Brasil

Raça Cor x Sexo	Quantidade de Vínculos	Remuneração Média	Salário Contratual Mediano
Mulheres	6.990.855	R\$ 3.904,34	R\$ 1.750,28
Mulheres Negras	2.987.559	R\$ 3.040,89	R\$ 1.566,00
Mulheres Não Negras	4.003.296	R\$ 4.552,45	R\$ 1.915,12
Homens	10.684.948	R\$ 4.846,39	R\$ 2.031,71
Homens Negros	4.950.815	R\$ 3.843,74	R\$ 1.845,56
Homens Não Negros	5.734.133	R\$ 5.718,40	R\$ 2.263,57

Grande Grupo Ocupacional	Quantidade de Vínculos	Remuneração Média	Salário Contratual Mediano	Razão M/H Remuneração Média	Razão M/H Salário Mediano
Dirigentes e Gerentes	633.917	R\$ 16.244,81	R\$ 9.117,85	74,8%	70,4%
Profissionais em Ocupações de Nível Superior	1.935.424	R\$ 9.302,32	R\$ 5.374,00	72,0%	64,9%
Técnicos de Nível Médio	2.155.686	R\$ 4.989,80	R\$ 2.550,00	66,8%	67,3%
Trabalhadores de Serviços Administrativos	3.237.388	R\$ 3.203,05	R\$ 1.715,16	78,5%	89,3%
Trabalhadores de Atividades Operacionais	9.712.941	R\$ 2.971,01	R\$ 1.680,00	63,9%	79,6%

Respostas Questionário

% do Total de Estabelecimentos

Planos de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	51,6%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres	32,6%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Vítimas de Violência	5,4%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres LGBTQIAP+	20,6%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres com Deficiência	23,3%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Negras	26,4%
Política para Promoção de Mulheres a Cargos de Direção e Gerência	38,3%
Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Chefes de Família	22,4%
Critérios Remuneratórios para Cumprimento de Metas de Produção	60,9%
Critérios Remuneratórios de Horas Extras	17,5%
Critérios Remuneratórios para Disponibilidade de Pessoas em Ocupações Específicas	28,0%
Critérios Remuneratórios de Tempo de Experiência	76,2%
Critérios Remuneratórios para Capacidade de Trabalhar em Equipe	78,4%
Critérios Remuneratórios para Proatividade	81,6%
Política de Flexibilização do Regime de Trabalho para Apoio à Parentalidade	39,7%
Política de Concessão Antecipada de Férias Individuais	40,9%
Política de Faltas Abonadas	91,6%
Política de Licença Paternidade/Maternidade Estendida	17,7%
Política de Auxílio Creche	21,4%

Fonte: RAIS/MTE

# Plano de ação para Mitigação das desigualdades

## 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 noventa 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

- 1) Medidas a serem adotadas com escalas de prioridade;
- 2) Metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- 3) Planejamento anual com cronograma de execução;
- 4) Avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral

# Participação dos empregados e dos sindicatos

## 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 CLT.

A empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

# Participação dos empregados e dos sindicatos

## 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 CLT.

A empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.



# Obrigada!

**Marilane Teixeira**

**(11) 9710404080**

**[marilane@unicamp.br](mailto:marilane@unicamp.br)**