



GUIA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL

LEI Nº 14.611/2023





Guia para Negociação Coletiva
da Lei de Igualdade Salarial
Lei nº 14.611/2023

Brasília
2025



LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Presidente da República

GERALDO ALCKMIN
Vice-Presidente da República

CIDA GONÇALVES
Ministra de Estado das Mulheres

MARIA HELENA GUAREZI
Secretária-Executiva

ROSANE DA SILVA
Secretária Nacional de Autonomia Econômica

LUIZ MARINHO
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

FRANCISCO MACENA DA SILVA
Secretário-Executivo

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO
Secretário de Inspeção do Trabalho

MARCOS PERIOTO
Secretário de Relações do Trabalho

LUCIANA VASCONCELOS NAKAMURA
Diretora de Programa da Secretaria Executiva

PAULA MONTAGNER
Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho





FICHA TÉCNICA

Redação e preparação de conteúdo

Marilane Teixeira

Revisão

Neuza Geralda Tito
Maria Angélica da Costa

Projeto Gráfico

Luana Franco

**Copyright @ 2025 – Ministério das Mulheres
e Ministério do Trabalho e Emprego.**

***Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida,
desde que citada a fonte.***

G943

Guia para Negociação Coletiva da Lei de Igualdade Salarial: Lei n.º 14.611/2023 / Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho e Emprego - Brasília: Ministério das Mulheres, 2025.

16 p.: color.

1. Negociação coletiva – Brasil. 2. Desigualdade salarial – Brasil. 3. Relações laborais 4. Contrato de trabalho. I. Brasil. Ministério das Mulheres. II. Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

CDD 331





SUMÁRIO

1. Apresentação	4
2. Como as desigualdades se manifestam no ambiente de trabalho	10
2.1. A desigualdade salarial e a visão da mulher como mão de obra secundária	13
3. Desigualdade Salarial: esta pauta interessa a toda a sociedade	14
4. Conteúdo do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios	18
5. Como os sindicatos e empregadores podem atuar para reduzir as desigualdades salariais no ambiente de trabalho	20
5.1. Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e a participação dos Sindicatos	21
5.2. Plano de Ação para Promoção da Equidade Salarial: Diagnóstico, Estratégias e Monitoramento	23
5.2.1. Diagnóstico da estrutura salarial e de benefícios	23
5.2.2. Definição de estratégia	25
5.2.3. Negociação coletiva e Acordo Coletivo	26
6. Anexos	34

1. APRESENTAÇÃO

Este guia tem como objetivo indicar sugestões e recomendações que possam contribuir com os processos de negociação coletiva sobre a implementação da Lei n.º 14.611/2023, que estabelece diretrizes para a igualdade salarial e transparência nas remunerações. Segundo dados do IBGE, em 2024, mulheres ganhavam, em média, 22% a menos que os homens, com desigualdades ainda mais acentuadas para mulheres negras, que recebiam até 39,1% a menos¹.

As perspectivas mais tradicionais costumam atribuir as diferenças salariais à baixa escolaridade e à falta de experiência profissional. No entanto, as evidências indicam que essa explicação não se sustenta, uma vez que as mulheres ocupadas possuem, em média, um nível de escolaridade mais elevado do que os homens em todas as ocupações. No Brasil, por exemplo, no terceiro trimestre de 2023, 55% das pessoas ocupadas com ensino superior eram mulheres. Ainda assim, a desigualdade persiste, o que evidencia que outros fatores estruturais influenciam as disparidades salariais.



A desigualdade salarial não pode ser explicada apenas por diferenças individuais, mas sim por barreiras sistêmicas que impactam a trajetória profissional das mulheres.

¹ Dados relativos ao terceiro trimestre de 2024 da PNADC/IBGE.



Enquanto a experiência profissional dos homens tende a seguir uma trajetória contínua e sem interrupções, as mulheres enfrentam desafios adicionais, como maior vulnerabilidade ao desemprego em períodos de crise, maior inserção na informalidade em setores pouco estruturados e interrupções na carreira devido à maternidade. Esses fatores demonstram que a desigualdade salarial não pode ser explicada apenas por diferenças individuais, mas sim por barreiras sistêmicas que impactam a trajetória profissional das mulheres.

Portanto, parte-se do pressuposto de que as disparidades salariais são resultado de práticas discriminatórias e da divisão sexual do trabalho, que historicamente relegam às mulheres papéis subvalorizados, tanto no mercado de trabalho, quanto no trabalho doméstico e de cuidados. A obrigatoriedade do Relatório de Transparência Salarial visa expor as disparidades salariais e laborais, garantindo por meio da fiscalização a adoção de critérios objetivos e igualitários para remuneração, promoções e contratações.

Embora a Lei trate do setor formal e de empresas com 100 ou mais empregados(as)², a legislação busca eliminar barreiras estruturais que dificultam o ingresso, a permanência e a progressão das mulheres no mercado de trabalho. Dados³ mostram que as mulheres enfrentam maiores taxas de desemprego (9,3% entre mulheres negras, contra 4,4% entre homens

2 No terceiro trimestre de 2024, o total de mulheres ocupadas (formais e informais) totalizavam 44,454 milhões e a Lei contempla 7,216 milhões, 16,2%, corresponde àquelas que estão no emprego formal em empresas com 100 ou mais empregados (as).

3 Dados relativos ao terceiro trimestre de 2024 da PNADC/IBGE.



brancos); representam a maioria entre os que recebem apenas um salário mínimo (36,8%, contra 27,1% dos homens); e estão sub-representadas em cargos de liderança, especialmente mulheres negras (13,4% de gerentes e diretoras).

Neste sentido, a aprovação da Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante na promoção da igualdade salarial e na transparência das relações laborais no Brasil. Os primeiros relatórios de transparência salarial destacam tanto avanços quanto desafios persistentes no combate às desigualdades de gênero e raça/cor no mercado de trabalho.

Os dados apresentados evidenciam que, embora a participação feminina no mercado de trabalho formal tenha alcançado 40% em 2023, para as empresas com 100 ou mais empregados(as), as mulheres ainda enfrentam uma disparidade salarial significativa, recebendo, em média, 79,3% da remuneração dos homens. Essa diferença reflete não apenas práticas discriminatórias, mas também a reduzida presença de mulheres em cargos de liderança e funções estratégicas.





Apesar disso, observa-se um progresso gradual no incentivo à diversidade e inclusão nas empresas, com destaque para políticas voltadas a grupos historicamente marginalizados, como mulheres negras, LGBTQIAP+, chefes de família e vítimas de violência. No entanto, a baixa adesão a iniciativas como a licença parental estendida e o auxílio creche demonstra que ainda há muito a ser feito para compatibilizar trabalho e responsabilidades familiares, um aspecto fundamental para garantir maior participação feminina no mercado de trabalho.

A obrigatoriedade da publicação do Relatório de Transparência Salarial e da participação dos sindicatos na mitigação das desigualdades salariais trouxe inovações significativas, mas também desafios, reforçando a necessidade de manter canal de diálogo permanente entre empregadores, sindicatos e governo, visando construir iniciativas conjuntas que assegurem a aplicação eficaz da lei.

A implementação plena da Lei nº 14.611/2023 e sua regulamentação depende de um esforço contínuo de prevenção, fiscalização, conscientização e fortalecimento de políticas públicas. A transparência e o compromisso com a igualdade de gênero são não apenas imperativos éticos, mas também fatores estratégicos para o desenvolvimento econômico e social do país. A redução das desigualdades no mercado de trabalho pode gerar impactos positivos na produtividade, na ampliação da renda e da própria autonomia econômica das mulheres.





A Lei também busca influenciar de maneira significativa a cultura organizacional das empresas, promovendo uma reflexão crítica sobre os métodos e valores que perpetuam a segregação das mulheres em determinadas funções e ocupações. Ao questionar práticas que reforçam estereótipos de gênero, a legislação visa estimular a adoção de políticas inclusivas que assegurem igualdade de oportunidades, valorizem a diversidade e promovam um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todas as pessoas.

A igualdade salarial, que se refere ao direito de receber o mesmo pagamento por trabalho de igual valor, tem sido uma questão central nos debates sobre justiça social e direitos laborais. Desde a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que reconhece o direito a uma remuneração justa e igual pela mesma função, foram feitos progressos em várias partes do mundo. A implementação efetiva desta igualdade ainda enfrenta muitos obstáculos. O Brasil deu um passo importante no caminho da igualdade, contudo, a efetividade da política de igualdade salarial e laboral depende não apenas da sua divulgação, mas também de ações concretas para corrigir desigualdades identificadas. A simples exposição das disparidades não garante que medidas corretivas sejam adotadas, tornando essencial a criação de mecanismos de prevenção, fiscalização, metas de equidade salarial e sanções para descumprimento.





Além disso, a implementação da igualdade salarial requer mudanças estruturais no mercado de trabalho, incluindo a valorização de setores predominantemente femininos, a ampliação de políticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal e o combate à discriminação no ambiente corporativo. Sem essas iniciativas, a transparência salarial corre o risco de se tornar uma mera formalidade, sem impacto real na redução das desigualdades.

Diante disso, a atuação conjunta entre empresas, sindicatos e órgãos governamentais é fundamental.



As negociações coletivas devem garantir que a Lei n.º 14.611/2023 seja aplicada de forma justa e eficaz, estabelecendo compromissos claros para eliminar disparidades salariais e criar um ambiente de trabalho mais equitativo.

Portanto, para que o Brasil avance na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário, é imprescindível que as empresas adotem medidas concretas de equidade, os sindicatos intensifiquem medidas de prevenção e de fiscalização e os trabalhadores tenham acesso a instrumentos de denúncia e reivindicação de seus direitos. Somente com esforços coordenados será possível garantir que a igualdade salarial deixe de ser um ideal e se torne uma realidade efetiva.



2. COMO AS DESIGUALDADES SE MANIFESTAM NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções internacionais: a Convenção nº 100 de 1951 e a Convenção nº 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

Embora ambas as convenções tenham sido ratificadas e incorporadas nas normas constitucionais do Brasil, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na maior parte dos instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas de trabalho), somente com a Lei de Igualdade Salarial, de julho de 2023, que passamos a dispor de um mecanismo efetivo para avaliar a eficácia de medidas para reduzir as desigualdades salariais, o Relatório de Transparência Salarial.

As desigualdades salariais no ambiente de trabalho podem se manifestar de diversas formas, impactando a equidade e a motivação das trabalhadoras. Aqui estão algumas das principais maneiras:





Mercado de trabalho:

Processos de admissão e entrevistas que não observam a igualdade de oportunidades de gênero.



Diferença de remuneração por gênero:

Mulheres frequentemente recebem salários menores do que homens para funções e responsabilidades semelhantes.



Falta de transparência salarial:

Empresas que não divulgam critérios de remuneração podem perpetuar disparidades salariais sem que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham conhecimento ou acesso às informações.



Promoções, progressões e aumentos salariais desiguais:

Mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência ou LGBTQIAP+ enfrentam mais dificuldades para serem promovidas ou receber aumentos salariais, mesmo quando possuem qualificações equivalentes.



Segregação ocupacional:

Certas profissões ou cargos mais bem remunerados tendem a ser ocupados predominantemente por homens, enquanto as mulheres são direcionadas a funções com menor remuneração.



Benefícios diferenciados:

Além do salário, diferenças no acesso a bônus, participação nos lucros, comissões, gratificações e outros benefícios podem gerar desigualdades na remuneração total.



Discriminação implícita:

Avaliações de desempenho subjetivas e práticas discriminatórias podem afetar o reconhecimento profissional e a remuneração de certos grupos.



Carga de trabalho não remunerada:

Mulheres frequentemente acumulam mais responsabilidades não reconhecidas formalmente, como suporte emocional a colegas e tarefas administrativas informais.



Falta de compartilhamento das responsabilidades familiares:

A ausência de uma distribuição equitativa das responsabilidades familiares acaba penalizando desproporcionalmente as mulheres, que muitas vezes enfrentam maiores desafios para equilibrar trabalho e cuidados, afetando seu desenvolvimento profissional e sua remuneração.



2.1. A DESIGUALDADE SALARIAL E A VISÃO DA MULHER COMO MÃO DE OBRA SECUNDÁRIA

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é agravada pela percepção de que as mulheres são vistas como mão de obra secundária e mais propensas a afastamentos devido a responsabilidades de cuidado. Essa visão resulta em:



Interrupções na carreira:

A ausência de políticas públicas e de apoio na distribuição das responsabilidades familiares força as mulheres a frequentemente fazerem pausas para cuidar de filhos, idosos ou outros dependentes, impactando sua progressão profissional.



Menor acesso a cargos de liderança:

Empresas evitam promover mulheres porque consideram que as mulheres se afastam de maneira frequente para tratar de compromissos familiares, por exemplo.



Trabalho precário e informalidade:

Muitas mulheres acabam inseridas em empregos precários, temporários ou de meio período para equilibrar trabalho e família.



Penalização pela maternidade:

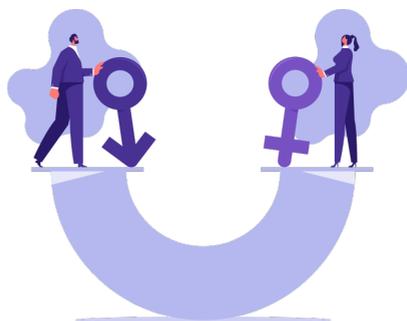
Enquanto a paternidade pode ser vista como um fator positivo para homens no mercado de trabalho, a maternidade pode ser encarada como um obstáculo à carreira das mulheres justamente pela falta de políticas que assegurem equilíbrio com as responsabilidades familiares.

Dupla jornada:

Além do trabalho remunerado, mulheres assumem grande parte das tarefas domésticas e de cuidado, o que impacta sua disponibilidade e desenvolvimento profissional. As mulheres têm menos disponibilidade para jornadas extras, viagens a trabalho, realização de atividades de capacitação que impliquem em horários fora do expediente de trabalho e socialização com a equipe. É frequente que os critérios de promoção e ascensão profissional valorizem estes aspectos.

3. DESIGUALDADE SALARIAL: ESTA PAUTA INTERESSA A TODA A SOCIEDADE

As desigualdades salariais e laborais não afetam apenas as mulheres diretamente envolvidas, mas repercutem de maneira ampla em toda a sociedade, comprometendo o desenvolvimento econômico, a justiça social e a coesão comunitária. Aqui estão alguns argumentos que reforçam essa ideia:





Impacto no desenvolvimento econômico e social:

A desigualdade salarial reduz o poder de compra de mais de 50% da população - as mulheres representam 51,1% do total da população do país - prejudicando o consumo e, conseqüentemente, o crescimento econômico. Mulheres e outros grupos sociais, quando recebem salários menores, têm menor capacidade de investir em educação, saúde, lazer e consumo, limitando o potencial de desenvolvimento do país. Além disso, sociedades mais igualitárias tendem a ser mais produtivas, pois potencializam suas habilidades e competências.



Aumento da pobreza e da dependência econômica:

A desigualdade salarial perpetua ciclos de pobreza, principalmente entre mulheres chefes de família, que na maioria das vezes sustentam seus lares sozinhas, de acordo com dados de 2023, 51,7% dos domicílios brasileiros eram chefiados por mulheres. Isso resulta em maior dependência de políticas assistenciais para assegurar rendimentos mínimos para o sustento da família, 36,7% das mulheres ocupadas recebiam até 1,0 salário mínimo⁴ e no trabalho formal, de acordo com a RAIS de 2023, 44% das mulheres recebiam até 1,5 salários mínimos, enquanto entre os homens o percentual era de 34%.

4 Dados relativos ao terceiro trimestre de 2023, PNADC-IBGE.



Redução da qualidade de vida e do bem-estar social:

Quando mulheres enfrentam desigualdades no ambiente de trabalho, sua qualidade de vida é comprometida. Isso pode levar a problemas como estresse, menor produtividade e desmotivação, afetando diretamente a competitividade das próprias empresas. Além disso, a precarização das condições laborais pode aumentar casos de doenças ocupacionais e absenteísmo, depressão e ansiedade, uma vez que ambientes tóxicos, assédio moral e falta de reconhecimento podem levar a transtornos psicológicos.



Desigualdade de oportunidades e menos inovação:

Ambientes que não valorizam a igualdade salarial e laboral criam barreiras ao talento e à inovação. A exclusão de mulheres e outros grupos de oportunidades justas no mercado de trabalho reduz a diversidade de ideias e soluções, limitando o progresso de empresas e setores econômicos. Estudos mostram que equipes diversas são mais inovadoras e tomam decisões mais eficazes.





Prejuízos à justiça e à coesão social:

A desigualdade gera insatisfação e sentimento de injustiça. Quando determinados grupos são sistematicamente desvalorizados, cria-se um ambiente de desconfiança em relação às instituições e um senso de falta de pertencimento e pode afetar negativamente o compromisso e a motivação pelo trabalho. Quando as trabalhadoras sentem que não estão sendo recompensadas de forma justa pelo seu trabalho, a sua produtividade e o engajamento pelo trabalho podem diminuir.



Reforço de estereótipos e discriminação de gênero:

A perpetuação da desigualdade salarial reforça preconceitos históricos e limita as aspirações de futuras gerações. Jovens que crescem em um ambiente onde as mulheres ganham menos e têm menos oportunidades podem internalizar essa desigualdade, perpetuando o ciclo de discriminação e reduzindo as chances de mudanças estruturais no futuro.



Impacto no tempo de vida das mulheres:

Quando mulheres recebem salários menores, muitas vezes precisam trabalhar mais horas ou assumir empregos informais, reduzindo o tempo que podem dedicar à família, ao seu próprio bem-estar e à qualidade de vida.



4. CONTEÚDO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E LABORAL

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios contém informações detalhadas e organizadas para possibilitar a análise e comparação entre os salários e remunerações de mulheres e homens. Ele é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir de dados provenientes de duas fontes de informações: da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)/eSocial e do Portal Emprega Brasil, abrangendo os seguintes aspectos:

Informações extraídas da RAIS/eSocial:

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor:

- Número total de trabalhadores(as) da empresa e por estabelecimento.
- Número total de trabalhadores(as), separados por sexo, raça/etnia.

Dados salariais:

- Razão mulheres/homens do salário contratual mediano e da remuneração mensal média.

Detalhamento das razões Mulheres/Homens:

- De acordo com os grandes grupos de ocupações, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)⁵.

5 A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um sistema padronizado criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que organiza e descreve as ocupações existentes no mercado de trabalho brasileiro. A CBO detalha as atividades, responsabilidades, competências e condições de trabalho para cada função, servindo como referência oficial para a caracterização das profissões no país.

A segunda parte do Relatório é composta por informações fornecidas pelas próprias empresas via Portal Emprega Brasil⁶. As empresas se manifestam assinalando “sim” ou “não” para as questões abaixo.

Critérios remuneratórios:

- Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira;
 - Cumprir metas de produção;
- Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens;
- Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas;
 - Tempo de experiência profissional;
 - Capacidade de trabalho em equipe;
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões.

Ações para aumentar a diversidade:

- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos;
- Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas);
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência.

Objetivos do Relatório

Permitir análises objetivas entre os salários e remunerações de mulheres e homens, mostrar a proporção de mulheres e

⁶ É uma plataforma online criada pelo Governo Federal do Brasil com o objetivo de facilitar o acesso a informações e serviços relacionados ao mercado de trabalho. Ele reúne diversos serviços voltados tanto para trabalhadores quanto para empregadores, promovendo a intermediação de mão de obra, a gestão de benefícios e o acesso a programas de qualificação profissional.

homens em cargos de direção, gerência e chefia, separados por raça/etnia, identificar iniciativas e políticas desenvolvidas pelas empresas ou a ausência delas como um fator que contribui para as desigualdades. Por exemplo, a presença de creche ou auxílio creche, a licença-maternidade estendida pode ser um incentivador para maior presença de mulheres entre o quadro de trabalhadores (as) e ocupando posições de liderança.

A divulgação do Relatório é realizada pelas empresas em seus sites ou redes sociais, de forma acessível ao público e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no portal oficial Emprega Brasil. O acesso pelo Portal é possível desde que se indique o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) do estabelecimento⁷. As empresas que não cumprirem com as obrigações previstas em Lei estão sujeitas a multa administrativa de até 3% da folha salarial, limitada a 100 salários mínimos.



5. COMO OS SINDICATOS E EMPREGADORES PODEM ATUAR PARA REDUZIR AS DESIGUALDADES SALARIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A negociação coletiva da igualdade salarial deve ser conduzida com base na cooperação entre empresas e trabalhadores (as), garantindo que a Lei nº 14.611/2023 seja aplicada de maneira eficaz. O compromisso com a equidade de gênero fortalece a cultura organizacional e contribui para um ambiente de trabalho mais justo e produtivo.

⁷ Para acesso ao Relatório, em março e setembro, a empresa deve acessar o portal Emprega Brasil, aba empregador no link: <https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/login>

É importante que as entidades sindicais busquem incluir, nas pautas de negociação coletiva e mediação trabalhista⁸, cláusulas que visem a promoção da equidade de gênero nas relações de trabalho.

Garantir também a presença das mulheres nas mesas de negociação pode fortalecer os sindicatos aumentando sua legitimidade e representatividade. Promover essa participação é essencial para construir um mercado de trabalho mais inclusivo e igualitário, com isso beneficiando toda a sociedade.

5.1. PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

A Lei introduz uma inovação significativa: a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na elaboração do Plano de Ação para a mitigação das desigualdades salariais. Conforme a regulamentação, sempre que forem identificadas desigualdades salariais em funções ou trabalhos idênticos, a empresa será notificada e deverá apresentar um Plano de Ação no prazo máximo de 90 dias. Esse plano deve incluir:

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



⁸ O Ministério do Trabalho e Emprego disponibiliza o serviço de mediação em todos os estados e no DF. Link com informações para solicitar o serviço <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-mediacao-coletiva-de-trabalho>

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

A participação dos sindicatos é crucial na implementação e fiscalização da Lei de igualdade salarial por várias razões:



Negociação coletiva:

Os sindicatos podem negociar convenções e acordos coletivos que incluam cláusulas específicas sobre igualdade salarial. Esses acordos ajudam a estabelecer critérios objetivos para a remuneração, evitando discriminação de gênero. Além disso, as normas coletivas podem avançar em relação à Lei e à regulamentação estabelecendo medidas específicas como políticas de transparência salarial e mecanismos de resolução de conflitos que garantam uma aplicação mais eficaz das regras de igualdade. Esses acordos também podem incluir benefícios adicionais, como incentivos à contratação de mulheres em cargos de liderança ou estratégias para reduzir a segregação ocupacional e ampliar a contratação de mulheres. Também podem ser incluídas medidas de apoio à parentalidade e ao compartilhamento das obrigações parentais.



Monitoramento e fiscalização:

Os sindicatos têm acesso a informações salariais, por meio das trabalhadoras, e podem identificar discrepâncias salariais.

Educação e conscientização:

Os sindicatos podem incentivar as trabalhadoras a denunciarem discriminações, assim como promover campanhas públicas para aumentar a conscientização sobre a importância da Lei de igualdade salarial e a publicação do Relatório de Transparência Salarial.

Fortalecer as políticas públicas:

Os sindicatos participam do desenvolvimento de políticas públicas, pressionando governos e legisladores para fortalecer as leis de igualdade salarial e criar mecanismos mais eficazes de fiscalização.

5.2. PLANO DE AÇÃO PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE SALARIAL: DIAGNÓSTICO, ESTRATÉGIAS E MONITORAMENTO

5.2.1. Diagnóstico da Estrutura Salarial e de Benefícios

O diagnóstico da estrutura salarial é o primeiro passo para identificar e corrigir desigualdades dentro das empresas. Ele deve envolver:

Levantamento de dados sobre remuneração e benefícios

- Coleta de informações sobre os salários pagos para mulheres e homens em funções equivalentes.
- Análise dos benefícios concedidos (bônus, plano de carreira, incentivos, gratificações).
- Comparação dos dados para verificar se há desigualdades estruturais.

Identificação de eventuais disparidades salariais

- Aplicação de metodologias para mensuração da desigualdade, como cálculo de médias salariais e análise da mediana.
- Avaliação de diferenças por setor, cargo e tempo de empresa, verificando se há padrões discriminatórios.
- Investigação sobre fatores que possam justificar variações salariais, garantindo que não haja viés de gênero.

Análise de critérios utilizados para promoções e aumentos salariais

- Estudo das práticas de promoção para verificar se há transparência e critérios objetivos.
- Identificação de barreiras que dificultam a ascensão de mulheres a cargos de liderança.
- Comparação do tempo médio necessário para que homens e mulheres sejam promovidos.

Práticas de diversidade e inclusão

- Existência de iniciativas para incentivar a contratação de mulheres, mulheres vítimas de violência, mulheres negras, mulheres LGBTQIA+, chefes de família, mulheres com deficiência.
- Identificação de critérios para promoções a cargos de chefia, gerência e direção.

Programas de apoio

- Iniciativas ou programas do empregador para compartilhar obrigações familiares: flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade; concessão antecipada de férias; licença-paternidade estendida; licença-maternidade estendida e auxílio creche (ou creche).

5.2.2. Definição de Estratégias

Com base no diagnóstico, identificadas as disparidades o passo seguinte é implementar estratégias para criação do plano de ação para garantir igualdade, por meio de:



Estabelecimento de medidas a serem adotadas com escala de prioridade, tais como:

- Desenvolvimento de políticas internas que assegurem a equiparação salarial entre mulheres e homens.
 - Implementação de medidas para aumentar a representação de mulheres em setores e cargos de liderança.

Estabelecimento de metas, prazos e cronograma de execução para redução de disparidades

- Definição de prazos e objetivos concretos para corrigir diferenças salariais.
- Adoção de metas progressivas para alcançar a equidade, ajustadas de acordo com a realidade da empresa.

Criação de um plano de ação para correção de desigualdades

- Desenvolvimento de políticas internas que assegurem a equiparação salarial entre mulheres e homens.
 - Implementação de medidas para aumentar a representação de mulheres em setores e cargos de liderança.

Desenvolvimento de mecanismos de fiscalização, acompanhamento, aferição de resultados e avaliação das medidas adotadas

- Estabelecimento de processos internos para acompanhamento de sua implementação.
- Fortalecimento do papel dos sindicatos e órgãos fiscalizadores na supervisão do cumprimento das normas.
- Aferição e acompanhamento dos resultados na mitigação da desigualdade baseada em dados.
- Avaliação das medidas adotadas com periodicidade mínima semestral.
- Correção de medidas quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.

5.2.3. Negociação coletiva e Acordo Coletivo

A negociação coletiva desempenha um papel essencial na garantia da igualdade salarial e laboral, tanto no momento da elaboração do Plano de Ação para mitigação das desigualdades, quanto para garantir a inclusão de cláusulas de equidade nas convenções e acordos coletivos. A negociação pode ser feita diretamente pelas partes interessadas ou por meio de mediação coletiva trabalhista.



Diálogo das medidas entre sindicatos laborais e patronais e empresas

- Reuniões periódicas entre sindicatos e empregadores para debater avanços e desafios na aplicação da Lei n.º 14.611/2023.
- Construção conjunta de medidas preventivas e soluções para problemas identificados no diagnóstico das desigualdades.

Definição de cláusulas específicas em acordos coletivos

i) Cláusula de Comitê Paritário ou Mesa Permanente de Igualdade Salarial

Descrição: Criação de um comitê ou mesa permanente com representantes da empresa e do sindicato para monitorar e propor ações de igualdade salarial.

Texto Sugerido:

"Fica instituído o Comitê Paritário ou Mesa Permanente de Igualdade Salarial, composto por representantes da empresa e do sindicato, com a finalidade de monitorar a aplicação da Lei n.º 14.611/2023, analisar relatórios de transparência salarial e propor medidas corretivas e preventivas. O comitê se reunirá semestralmente para avaliar os avanços e desafios na implementação da igualdade salarial."

ii) Cláusula de Capacitação e Conscientização sobre Igualdade de Gênero

Descrição: Prevê treinamentos conjuntos para empregados(as), lideranças e sindicatos.

Texto Sugerido:

"A empresa e o sindicato comprometer-se-ão a promover, em conjunto, programas de capacitação e sensibilização sobre equidade de gênero e igualdade salarial. Os treinamentos serão realizados semestralmente e voltados para todos os níveis hierárquicos da organização, com foco na eliminação de vieses de gênero, critérios justos para promoções e a importância da transparência salarial."

iii) Cláusula de Auditoria Salarial Conjunta

Descrição: Estabelece auditorias periódicas com participação do sindicato para avaliar a equidade salarial.

Texto Sugerido:

"A empresa realizará auditorias salariais anuais, com acompanhamento de representantes do sindicato, para identificar eventuais disparidades de gênero na remuneração e propor medidas corretivas. Os resultados das auditorias serão apresentados ao Comitê Paritário de Equidade Salarial e divulgados para os trabalhadores e trabalhadoras."

iv) Cláusula de Acompanhamento de Planos de Ação

Descrição: Define a participação do sindicato na elaboração e monitoramento dos planos de ação de equidade salarial.

Texto Sugerido:

"Sempre que forem identificadas desigualdades salariais, a empresa, em conjunto com o sindicato, elaborará um Plano de Ação para mitigar as disparidades, com prazo máximo de 90 dias para sua implementação. O plano deverá incluir metas objetivas, cronograma e mecanismos de avaliação, garantindo a participação do sindicato no acompanhamento da execução das medidas."

v) Cláusula de Incentivo à Promoção de Mulheres

Descrição: Estabelece ações conjuntas para aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança.

Texto Sugerido:

"A empresa e o sindicato desenvolverão, em conjunto, um programa de incentivo à promoção de mulheres para cargos de liderança, incluindo a identificação de barreiras estruturais e o desenvolvimento de planos de capacitação. As metas de inclusão de mulheres em posições estratégicas serão revisadas anualmente pelo Comitê Paritário de Equidade Salarial."

vi) Cláusula de Criação de um Canal de Denúncias Conjunto

Descrição: Implementação de um canal de denúncias gerido pela empresa e pelo sindicato.

Texto Sugerido:

"A empresa e o sindicato manterão um canal de denúncias conjunto e sigiloso para casos de discriminação salarial e desigualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. O canal será amplamente divulgado entre os(as) trabalhadores(as), garantindo a proteção contra represálias para quem apresentar denúncias."

vii) Cláusula de Monitoramento e Divulgação de Boas Práticas

Descrição: Prevê a criação de relatórios anuais conjuntos sobre boas práticas de equidade salarial.

Texto Sugerido:

"A empresa e o sindicato divulgarão, anualmente, um relatório conjunto com boas práticas adotadas para a promoção da equidade salarial, contendo dados sobre evolução das políticas de igualdade e medidas implementadas. Esse relatório será apresentado aos trabalhadores e trabalhadoras e encaminhado aos órgãos competentes para fortalecer a transparência e o compromisso com a equidade de gênero."

viii) Cláusula de Critérios Objetivos para Promoções e Benefícios

Descrição: Estabelece parâmetros claros para progressão na carreira, evitando discriminação de gênero.

Texto Sugerido:

"A empresa definirá critérios transparentes e objetivos para promoções, progressão salarial e concessão de benefícios, assegurando que todos os empregados e empregadas tenham igualdade de oportunidades de crescimento profissional."

ix) Cláusula de Capacitação e Sensibilização

Descrição: Prevê treinamentos periódicos para gestores e empregados sobre equidade de gênero e combate à discriminação.

Texto Sugerido:

"A empresa oferecerá treinamentos semestrais para gestores e colaboradores sobre equidade de gênero, boas práticas de remuneração justa e combate à discriminação salarial, visando a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo."

x) Cláusula de Licença Parental Igualitária

Descrição: Busca incentivar a licença parental para ambos os gêneros, reduzindo a penalização das mulheres no mercado de trabalho.

Texto Sugerido:

"A empresa estimulará a licença parental compartilhada, incentivando empregados e empregadas a usufruírem de igual período de afastamento para cuidados com filhos, sem prejuízo de remuneração ou progressão na carreira."

xi) Cláusula de Combate à Penalização da Maternidade

Descrição: Prevê medidas para evitar que a gravidez e a maternidade sejam fatores de discriminação no ambiente de trabalho.

Texto Sugerido:

"Fica vedada qualquer forma de discriminação contra empregadas gestantes ou mães recentes, sendo garantida a manutenção da trajetória profissional, o direito a promoções e a participação em oportunidades de desenvolvimento profissional."

Revisões periódicas dos acordos coletivos

- Ajuste constante dos acordos para corrigir falhas e aprimorar as políticas de equidade salarial.
- Discussão com sindicatos e empregadores sobre melhorias a serem implementadas.

Divulgação de boas práticas e casos de sucesso

- Compartilhamento de experiências bem-sucedidas para incentivar outras empresas a adotarem iniciativas semelhantes.
- Reconhecimento público de empresas que demonstram compromisso com a equidade salarial.

ANEXOS

Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios - Lei nº 14.611/2023, de 03 de julho de 2023.

Decreto nº 11.795/2023, 23 de novembro de 2023

Portaria - Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714, de 24 de novembro de 2023

Instrução Normativa MTE/GM nº06 de 17 de setembro de 2024

Referências legais e normativas relacionadas.

 gov.br/mulheres

    min.dasmulheres

 mindasmulheres



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

