

MTE e MMulheres alcançam 100% da meta de recebimento dos dados da igualdade salarial

13/03/2024

As empresas ainda têm até as 23h59min desta sexta-feira (8) para preencher o relatório, cumprindo a determinação da Lei 14.611/2023.



O Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério das Mulheres contabilizaram até as 18h, desta sexta-feira (8), que 49.704 empresas, com 100 ou mais empregados, preencheram o relatório de transparência salarial.

Entretanto, elas ainda têm até as 23h59 de hoje (8) para enviar ou corrigir dados na plataforma Emprega Brasil. Conforme dados da RAIS, a expectativa era que 49.587 mil estabelecimentos se enquadraram na Lei da Igualdade Salarial, sancionada no ano passado. Portanto, os Ministérios alcançaram a meta de 100% dos estabelecimentos enviando as suas informações. “Um marco para a igualdade salarial”, comemora Luciana Nakamura, diretora de projeto do MTE.

A perspectiva é que ainda no mês de março seja divulgado um balanço completo, a partir dos dados enviados pelas empresas sobre a Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função. “Estamos organizando as informações para mostrar as diferenças salariais entre mulheres e homens, entender as diferenças que naturalizam as formas de discriminação. Todas essas informações serão importantes para avançar na igualdade salarial”, ressalta a subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, Paula Montagner.

Para Rosane Silva, secretária nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, os números demonstram o quanto as empresas estão cumprindo a legislação e colaborando com o governo e com o país. A secretária reafirmou, ainda, que o objetivo da lei não é punir as empresas, ou os empresários, mas ajudar a construir uma nova cultura no país, que é a de garantir igualdade salarial entre homens e mulheres. “Nunca tivemos como objetivo ser uma lei punitivista, mas educativa”, afirmou Rosane da Silva.

Dados preliminares indicam que dentre os critérios mais citados pelos estabelecimentos para a remuneração e promoção dos empregados, são: proatividade (80%), tempo de serviço (75%), trabalho em equipe (75%), produção por metas (60%) e plano de cargos e salários (50%). Entretanto, apenas 40% dos estabelecimentos indicaram ter ações de creche e 78% ainda não adotaram a licença paternidade estendida. Outro dado que chamou atenção é que apenas 35% dos estabelecimentos indicaram adotar políticas para as mulheres de promoção a cargos de direção e gerência.

Nos casos em que for verificada a desigualdade na remuneração, as empresas deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. As empresas serão notificadas por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de representantes das entidades de classe.

As empresas têm até o final de março/2024 para publicar o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, como determina a Lei nº 14.611/2023.

Sobre a Lei

Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

Via Ministério das Mulheres com informações do Ministério do Trabalho e Emprego.