



# **Ley de Igualdad Salarial**

# Introducción a la Desigualdad Salarial

- Prácticas discriminatorias y división de género en el trabajo.
- Roles asignados a las mujeres de reproducción y desvalorización en la actividad económica remunerada. Tasas de desempleo más altas para las mujeres.
- Falta de apoyo para el cuidado de niños y dificultades para mantenerse en el empleo.



01

# 02

## Antecedentes

Brasil tiene una extensa legislación que prohíbe las prácticas de desigualdad salarial y laboral en el ambiente laboral. Estas leyes están presentes en la Constitución Federal de 1988, en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y en la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan este tema, Convenio N° 100 y 111, así como en las normas colectivas (acuerdos y convenios colectivos de trabajo).

**- 19,4%**  
del pago



## **Disparidades de Salario y entre Géneros y Etnias en Brasil**



**68%**  
pago de las  
mujeres negras

**2.987.559**

16.9%

**03**

# 04

## Legislación

- **Constitución de 1988**
- **CLT**
- **Convenios de la OIT**
- **Ley No. 14.611/2023**
- **Decreto No. 11.795/2023**
- **Portaria No. 3.714/2023**

# Ley N.º 14.611/2023

La Ley N.º 14.611 promulgada por el Presidente de la República el 3 de julio de 2023 reintroduce la obligación de que las empresas de derecho privado con 100 (cien) o más empleados presenten, dos veces al año, un Informe de Transparencia Salarial y de Criterios Remunerativos, bajo pena de multa.

04

## El Informe

El informe debe ser publicado dos veces al año (marzo y septiembre).

# Información proporcionada por la empresa

- Existencia o no de un plan de carrera y un plan de sueldos;
- Criterios salariales para la progresión o ascenso de los empleados;
- Existencia de incentivos para la contratación de mujeres (negras, con discapacidad, en situación de violencia, jefas de familia, LBTQIA+);
- Identificación de criterios utilizados por el empleador para promociones a puestos de jefatura, gerencia y dirección;
- Existencia de iniciativas o programas del empleador que apoyen el reparto de responsabilidades familiares.

05

# 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%

Fonte: RAIS/MTE

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%



06



# El Plan de Acción para mitigar la desigualdad salarial

¿Qué debe contener el Plan de Acción para Mitigar las Desigualdades?

- Medidas a adoptar con escalas de prioridad;
- Objetivos, plazos y mecanismos de medición de resultados;
- Planificación anual con un cronograma de ejecución;
- Evaluación de las medidas con una periodicidad mínima semestral.
- Participación de los empleados y de los Sindicatos en la elaboración del Plan de Acción

En la elaboración e implementación del Plan de Acción para mitigar las desigualdades, se garantizará la participación de representantes de los sindicatos y de los empleados, preferiblemente de acuerdo con lo establecido en la normativa colectiva laboral.

07

# Judicialización de la publicación del informe

## Razones alegadas:

- posible violación de la ley de protección de datos personales;
- puede llevar a una interpretación errónea sobre prácticas discriminatorias;
- puede comprometer la imagen de la empresa; e
- puede afectar la libertad económica.

**La acción aún no ha sido juzgada por el Tribunal Supremo Federal.**



08

09

## Evaluación positiva

La evaluación es que hay más adhesión y compromiso con el tema de la igualdad que manifestaciones contrarias.



# Representantes CDESS

10



**Mônica Veloso**

Consejera



**Marcela Maris**

Coordinadora  
General de Asuntos  
Internacionales y  
Cooperación



# Nuestro Contacto

## Email

[se.cdess@presidencia.gov.br](mailto:se.cdess@presidencia.gov.br)

[internacional.cdess@presidencia.gov.br](mailto:internacional.cdess@presidencia.gov.br)

11