

| EBOOK

Igualdade salarial é lei:

um guia prático para o RH

Paridade na remuneração de homens e mulheres é obrigação trabalhista



Níveis de aprofundamento de conteúdo:

INICIANTE

Este conteúdo é ideal para profissionais que estão ingressando no mundo de Recursos Humanos. Aqui, abordaremos os temas relacionados ao RH de forma introdutória, didática e fácil. Estes são os principais conteúdos para quem deseja aprender algo novo!

INTERMEDIÁRIO

Neste nível, estão os conteúdos direcionados para profissionais que já estão familiarizados com os temas, processos e obrigações de Recursos Humanos. Aqui, os conteúdos são mais aprofundados, solucionando questões mais complexas.

AVANÇADO

Estes são os materiais mais completos produzidos pela Metadados. São conteúdos indicados para profissionais com experiência na área e que buscam aprofundar seus conhecimentos. Aqui, trataremos desde os conceitos mais básicos de RH, até questões mais complexas e específicas da área.

ÍNDICE

Introdução	4
Cap.1 O que é a Lei da Igualdade Salarial	6
Cap. 2 Critérios para a igualdade salarial	19
Cap. 3 Punições para a desigualdade salarial	22
Cap. 4 Mundo do trabalho para mulheres: estatísticas e análises	24
Cap. 5 Como combater a discriminação salarial	28
Conclusão	32
Saiba como a Metadados pode te ajudar!	34
Encerramento	35

Introdução

As empresas são **obrigadas** a garantir que **homens e mulheres** tenham **salários equivalentes** quando exercem **funções iguais ou de mesmo valor**. Embora essa seja uma exigência legal no Brasil desde 1934, a igualdade salarial ainda não foi alcançada no país.

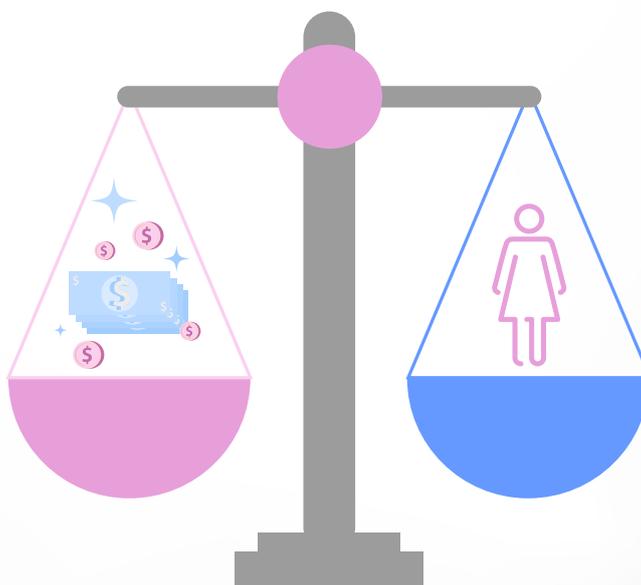
Um [estudo do Fórum Econômico Mundial](#) mostra que o **Brasil** está na **posição 110** de no **ranking de igualdade salarial** para trabalho semelhante entre homens e mulheres. Uma das maiores economias globais, o país está no final da lista que trouxe a comparação de 146 economias. Isso diante de um cenário mundial também difícil para as mulheres, já que [elas ganham em média 20% a menos do que eles](#).

Essas são algumas estatísticas que demonstram que as **legislações** criadas em décadas de ativismo pela igualdade salarial foram **insuficientes**. Diante desse contexto, o governo federal sancionou e regulamentou em 2023 a chamada [Lei da Igualdade Salarial](#), que impõe **mais transparência aos salários** pagos pelas empresas aos colaboradores e colaboradoras. Outro objetivo é **ampliar a fiscalização**. Junto a isso, as multas para descumprimento das normas ficaram mais pesadas. Ao fim, a ideia é que as organizações pratiquem **políticas de remuneração justas**.

O profissional de **Recursos Humanos (RH)** está profundamente **conectado** a esse tema. Os dados divulgados passam por ferramentas usadas pelo **Departamento Pessoal (DP)**. Portanto, enviar as **informações corretamente é fundamental**. Além disso, empresas com disparidade remuneratória terão de **criar planos** para superar essa desigualdade.

Nós da **Metadados** — empresa que desenvolve um **sistema completo** para a gestão de **Recursos Humanos** — resumimos nesse guia as principais informações sobre a Lei da Igualdade Salarial. Mas não só. Se a sua empresa precisa desenvolver uma política de **equidade de remunerações**, você também vai encontrar **práticas** positivas nesse sentido.

Boa leitura!



Cap.1

O que é a Lei da Igualdade Salarial

A chamada **Lei da Igualdade Salarial** se refere à [Lei nº 14.611](#), sancionada em julho de 2023. Ela foi regulamentada em novembro, por meio do [Decreto nº 11.795/2023](#). De uma forma resumida, essa legislação estabelece a obrigação das empresas **remunerarem de forma equivalente homens e mulheres** que exercem a mesma função ou de valor igual.

Mas essa exigência não é uma novidade no conjunto de leis do Brasil. Desde 1934, consta em constituições federais. Em 1943, também passou a integrar a [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#). Porém, a legislação de 2023, que alterou a CLT, traz novidades, como você confere a seguir.

Fique atento!

As medidas previstas na Lei da Igualdade Salarial se aplicam às empresas com 100 ou mais colaboradores com sede, filial ou representação no Brasil.

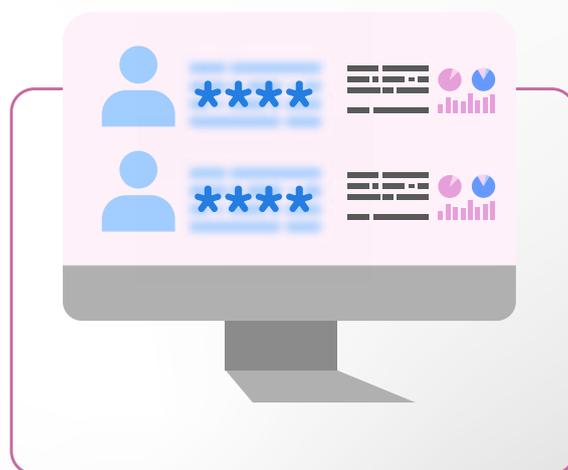
1.1 Relatórios

A Lei da Igualdade Salarial cria medidas para assegurar mais transparência à política remuneratória das organizações. Para isso, as empresas são obrigadas a divulgarem duas vezes por ano os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Assim, é possível fazer comparações objetivas entre salários, remunerações e proporção de cargos ocupados por cada um dos gêneros. Esses documentos serão publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em plataforma própria, e pelas empresas nas redes sociais e sites corporativos, com as seguintes informações:

- Cargo ou ocupação de colaboradores e colaboradoras.
- Valores de todas as remunerações: salário contratual, 13º salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso remunerado, gorjetas e outros pagamentos previstos em norma coletiva de trabalho.
- O Ministério do Trabalho e Emprego, para fiscalizar e averiguar cadastros, pode solicitar dados adicionais.

O **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** é elaborado pelo MTE, com base nos envios feitos ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (**eSocial**). São usadas ainda informações da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, na área do empregador do **Portal Emprega Brasil**.



Os dados são coletados **duas vezes por ano**, em março e setembro. Os meses imediatamente anteriores, fevereiro e agosto, servem para os empregadores cadastrarem informações complementares.

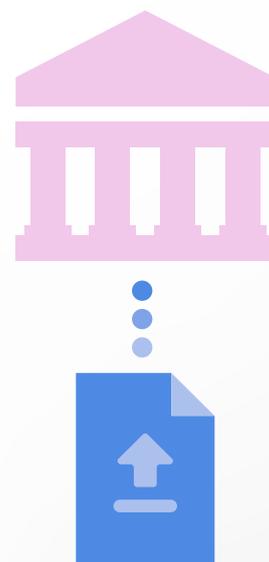
A [portaria MTE nº 3.714](#) determina que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções. Cada uma irá conter os seguintes dados:

Seção 1 – dados do eSocial

- Dados cadastrais do empregador;
- Número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
- Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e da remuneração mensal;
- Cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Seção 2 – dados prestados no Portal Emprega Brasil

- Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- Critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- Existência de incentivo à contratação de mulheres;
- Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção.



Informações que serão coletadas no eSocial por CNPJ:

- Total dos empregados e das empregadas considerando sexo e raça/etnia;
- Remuneração de contratação para a mesma função entre homens e mulheres, considerando os Grandes Grupos da CBO;
- Razão entre homens e mulheres da remuneração média dos últimos 12 meses, considerando a remuneração paga;
- Proporção de homens e mulheres ocupados na mesma empresa.

Informações que serão prestadas pelas empresas no Portal Emprega Brasil:

- A empresa tem planos de cargos e salários implementados?
- Quais os critérios salariais e remuneratórios utilizados pela empresa?
- Há políticas de incentivo à contratação de mulheres?
- Quais são os critérios adotados pela empresa para promoção a cargos de chefia/direção?
- Consideram as políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares?

Fique atento!

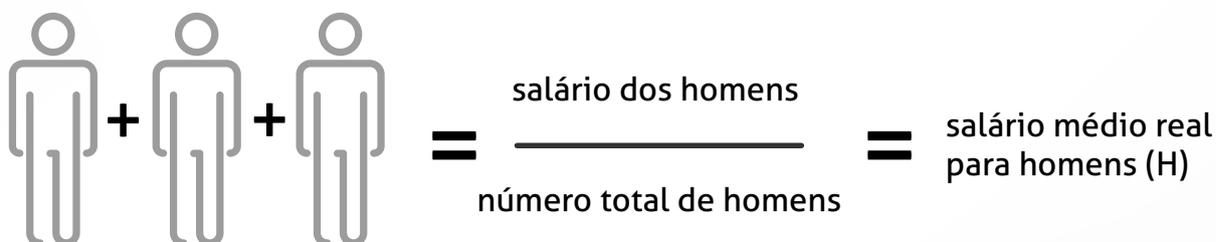
As informações dos relatórios devem ter **caráter anônimo** e estar de acordo com as leis de proteção de dados pessoais.

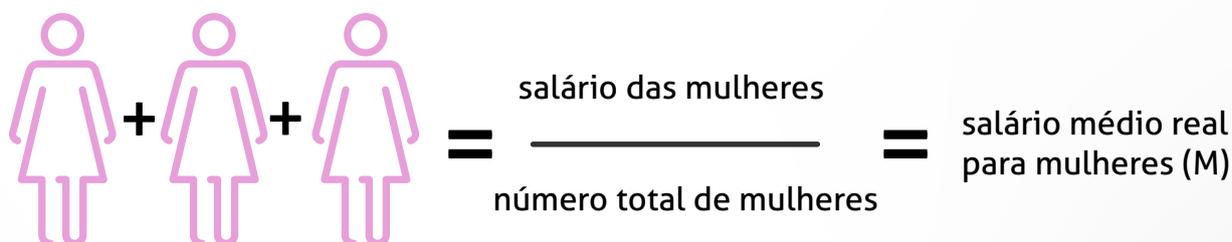
1.2 Como calcular

É comum ter dúvidas sobre como calcular o salário médio de homens e mulheres. Por isso, o governo divulgou um modelo para proceder nesses casos. Entenda como fazer.

1.2.1 Salário Mediano Contratual (pago ou não)

Soma do salário real mensal dos homens:


$$\text{salário dos homens} \div \text{número total de homens} = \text{salário médio real para homens (H)}$$


$$\text{salário das mulheres} \div \text{número total de mulheres} = \text{salário médio real para mulheres (M)}$$


$$\text{Divisão M/H} \times 100 = \text{quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens em porcentagem}$$

Um exemplo:

Em uma metalúrgica, as mulheres ganham em média R\$ 2.092 mil mensais. Os homens são remunerados com R\$ 2.956 mil.

O cálculo na prática:

$$2.092 / 2.956 = 0,833.$$

$$0,833 \times 100 = 70,8\%$$

1.2.2 Salário mediano de homens e mulheres

A mediana é o ponto do meio no conjunto de empregados em que há tanto pessoas com salário maior quanto menor, para homens e mulheres.

Salário mediano para mulheres (M)

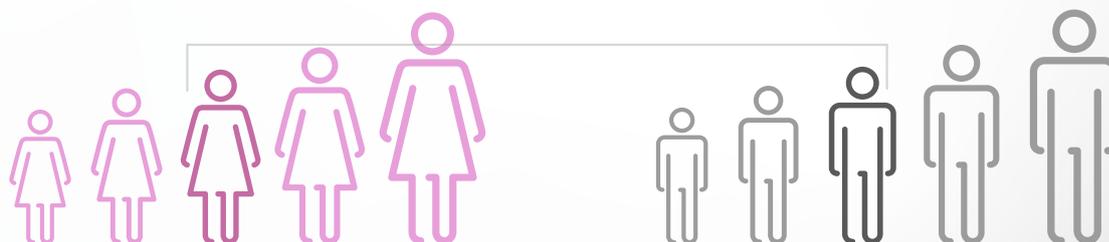
Salário mediano para homens (H)



Divisão M/H

=

quanto o salário das mulheres equivale
ao dos homens em porcentagem



Um exemplo:

Em uma loja de calçados, o salário mediano de remuneração é de R\$ 1.814 para mulheres e de R\$ 2.052 para homens.

O cálculo:

$$1.814 / 2.052 = 0,884$$

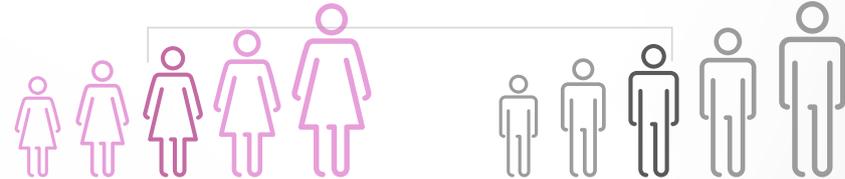
$$0,814 \times 100 = 88,4$$

1.3 Composição do relatório

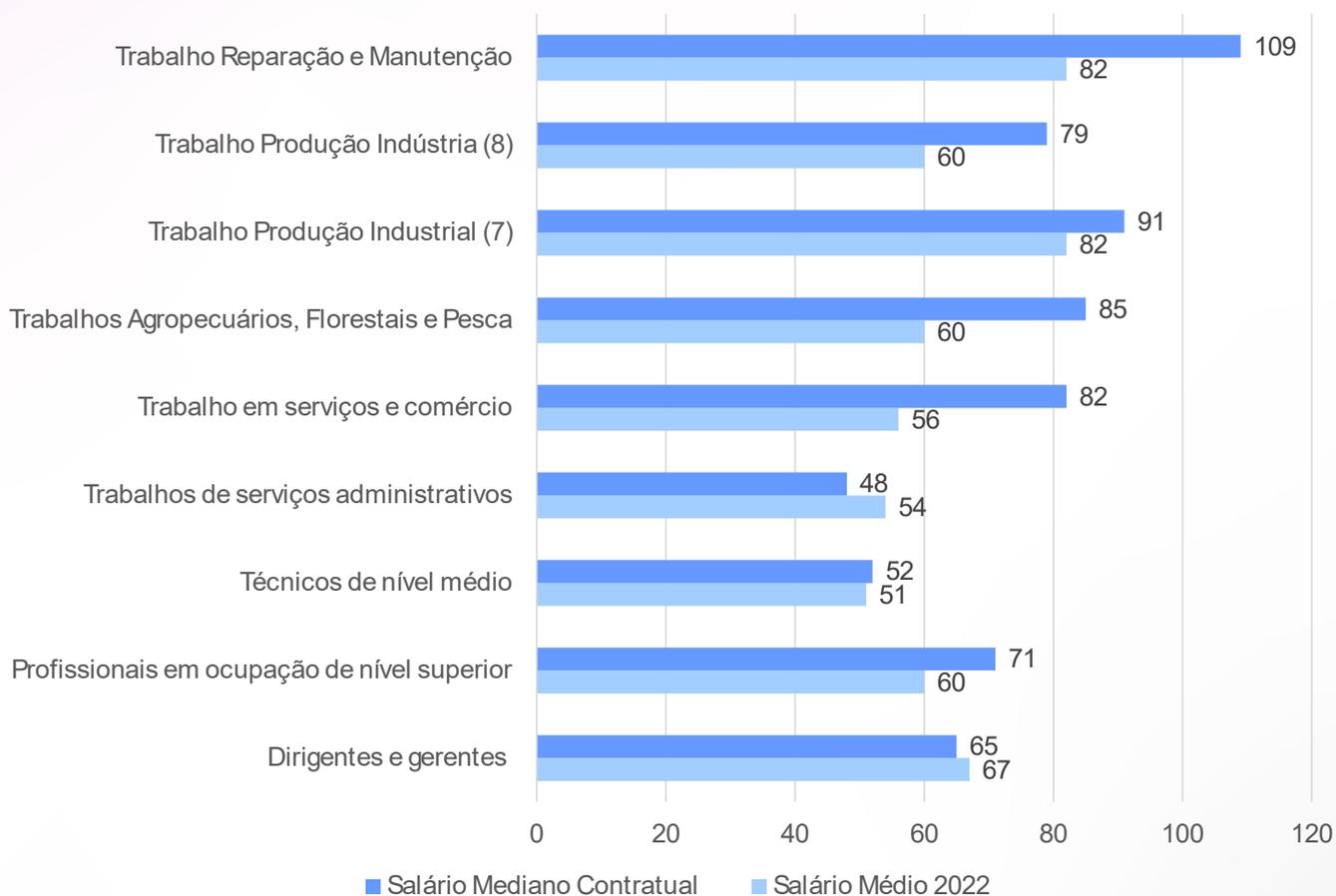
O governo divulgou um modelo de como é a composição do Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Abaixo, reproduzimos, em formato adaptado, as informações que irão constar no relatório:

- Relatório de Igualdade Salarial de Homens e Mulheres 1º Semestre de 2024
- CNPJ pessoa jurídica (100 empregados e mais)

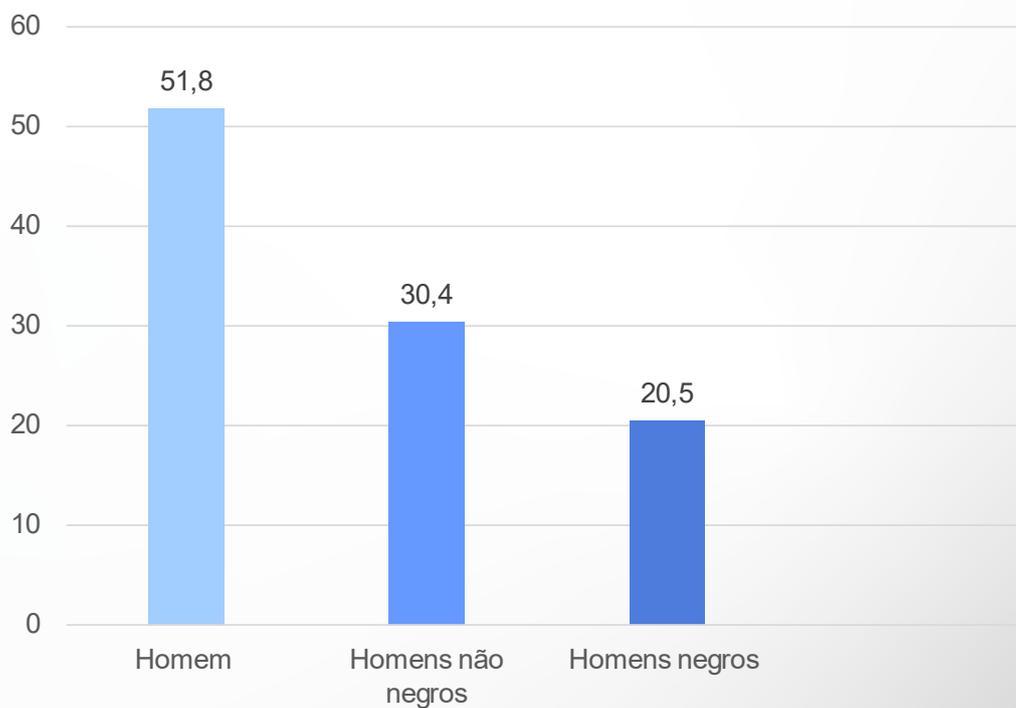
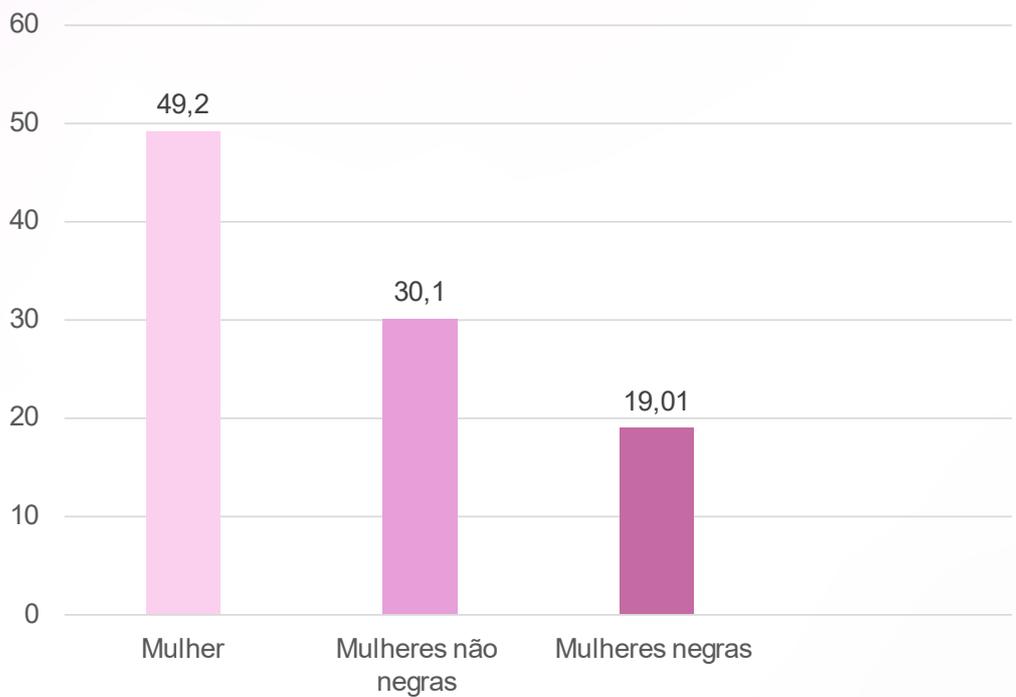
Diferentes definições de salário mostram variações nas diferenças entre mulheres e homens. O salário mediano das mulheres equivalia a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8% e o salário de admissão a 88,4%.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano contratual (pago ou não) - 2022	 <p>salário dos homens = $\frac{\text{salário dos homens}}{\text{número total de homens}}$ = salário médio real para homens (H)</p> <p>salário das mulheres = $\frac{\text{salário das mulheres}}{\text{número total de mulheres}}$ = salário médio real para mulheres (M)</p>	90,5
Salário Mediano de admissão (pago ou não) - 2022	<div data-bbox="427 965 1225 1120" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; background-color: #f9f9f9;"> <p>Divisão M/H $\times 100$ = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens em porcentagem</p> </div>	88,4
Salário médio efetivamente pago (com desconto ou acréscimo) - 2022	<p>Salário mediano para mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para homens (H)</p> <div data-bbox="877 1198 1332 1400" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; background-color: #f9f9f9;"> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao dos homens em porcentagem</p> </div> 	70,8

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens:



Composição dos empregados pode explicar parcialmente as diferenças, porque usualmente o salário das mulheres é menor que o dos homens.



Políticas e critérios de remuneração declarados pelas empresas

Critérios remuneratórios	1º semestre de 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens	
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LBTQIA+)	
Política de promoção de mulheres para cargos de chefia e ata liderança	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	

Fonte das informações: eSocial, RAIS e Portal Emprega Brasil em fevereiro de 2023

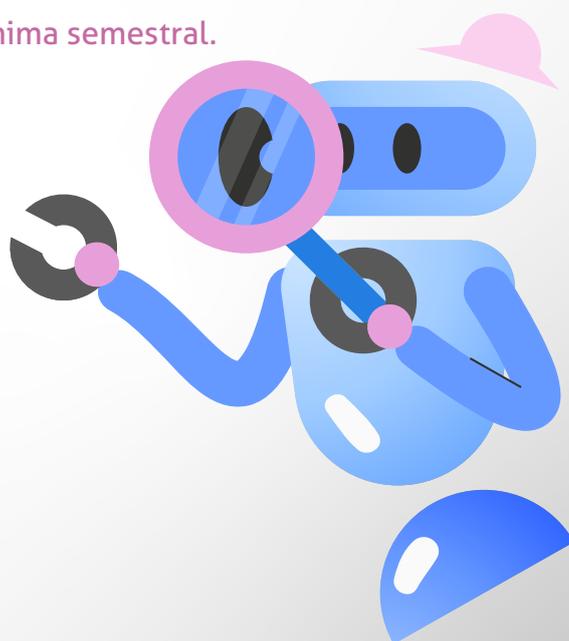
1.4 Fiscalização

Com a publicação dos relatórios, a ideia é gerar transparência sobre a política remuneratória das empresas. Tanto os órgãos fiscalizatórios quanto a população em geral conseguem **averiguar** mais facilmente se há **discriminação salarial** em relação às mulheres.

O governo diz que fortaleceu o uso de **tecnologia**, inclusive com inteligência artificial, e aumentou do número de **fiscais** para assegurar o cumprimento da lei. O aplicativo **Carteira de Trabalho Digital** foi definido como principal **canal de denúncias** quando houver disparidades salariais.

Empresas flagradas descumprindo a Lei da Igualdade Salarial serão obrigadas a desenvolver e implantar o **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**, para promover a equiparação salarial. O plano deve conter os tópicos abaixo:

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



A empresa é **obrigada** a prever no plano a criação e programas nas seguintes áreas:

- Capacitação de gestores, líderes e demais colaboradores sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- Promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho;
- Capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A **obrigatoriedade** de elaboração do Plano de Ação depende da constatação da desigualdade salarial feita por uma **auditoria fiscal do trabalho**. Se isso ocorrer, o prazo para apresentar o planejamento é de **90 dias**. A contagem começa a partir da notificação do MTE. O documento poderá ser elaborado e armazenado em **meio digital** com certificado digital emitido no âmbito da **Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil)**. Uma cópia dele tem de ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Caso as organizações flagradas deixem de desenvolver o plano, elas serão **multadas**. O valor é de até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários mínimos. Além disso, poderão sofrer as demais sanções estabelecidas em caso de discriminação salarial por causa de gênero.

Fique atento!

Representantes das entidades sindicais e dos colaboradores têm o direito de participar ativamente da elaboração e execução do Plano de Ação.

Cap. 2

Critérios para a igualdade salarial

A [CLT](#) cita critérios para definir quando a igualdade salarial deve ser aplicada. O texto determina que em casos de **exercício de função idêntica e de trabalho com o mesmo valor**, o salário deve ser igual, sem que ocorra distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Para a equiparação salarial, não basta que os colaboradores tenham o mesmo registro na Carteira de Trabalho. O direito só vale quando outros requisitos básicos são atendidos. A seguir, detalhamos quais são esses critérios.

Funções idênticas

A equiparação salarial é obrigatória para os colaboradores que exercem a mesma função e desempenham tarefas idênticas. Isso independe dos cargos e denominações.

Trabalho de igual valor

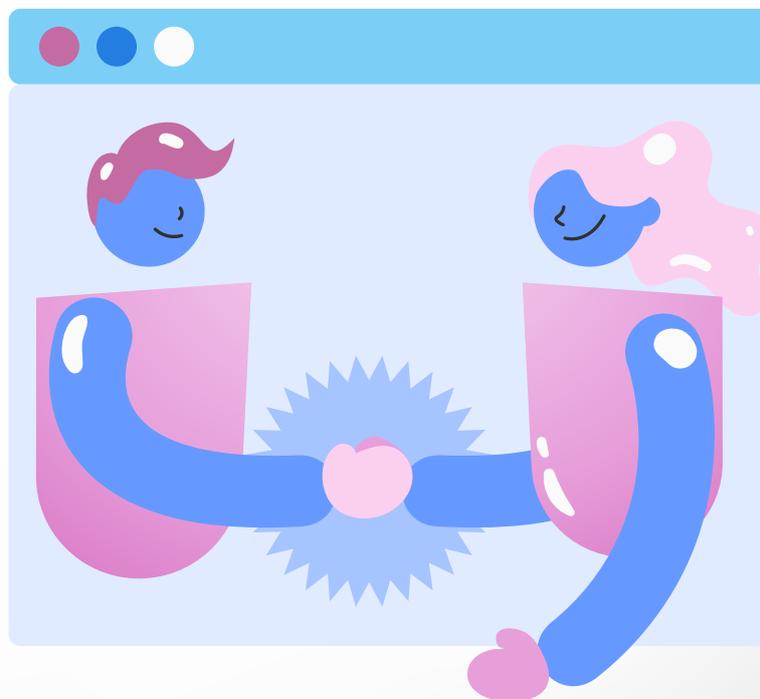
O trabalho realizado tem de gerar igual valor para a empresa. Para medir isso, são usados três critérios: produtividade, perfeição técnica e tempo de serviço (a diferença máxima entre os profissionais é de dois anos na mesma função).

Aspecto geográfico

A igualdade salarial está atrelada à localização geográfica em que o colaborador exerce a função. O entendimento é de que as diferenças salariais podem ser justificadas conforme o local de trabalho, porque há regiões em que a remuneração média é maior do que em outros.

Contemporaneidade

A equiparação salarial ocorre entre empregados contemporâneos no cargo ou na função. De acordo com a legislação, é proibida a referência a precedentes distantes, mesmo que o precedente atual tenha obtido vantagem em processo judicial específico.



2.1 Excludentes da equiparação salarial

A CLT estabelece excludentes para a equiparação salarial. A seguir, veja quais são esses casos.

Quadro de Carreira

Quando o empregador tem pessoal organizado em quadro de carreira ou adota plano de cargos e salários, por norma interna ou negociação coletiva. Nesses casos, as promoções podem ser feitas por merecimento ou antiguidade ou por apenas um desses critérios, conforme cada categoria profissional.

Colaborador readaptado

O colaborador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não é paradigma para fins de equiparação salarial.

Saiba mais

Outras leis para tornar os ambientes de trabalho mais amigáveis às mulheres foram publicadas em 2023. Uma criou o selo **Empresa Amiga da Mulher**, para certificar organizações com práticas de inclusão profissional de vítimas de violência doméstica e familiar. A outra criou o selo **Empresa Amiga da Amamentação** para estimular o aleitamento materno no local de trabalho.

Cap. 3

Punições para a desigualdade salarial

A Lei da Igualdade Salarial trouxe como novidade a **punição mais rígida** para as empresas com discriminação de gênero nas remunerações. O descumprimento da legislação pode incidir em multa equivalente a **10 vezes o valor do novo salário da colaboradora** desfavorecida. Em caso de reincidência, o valor é dobrado. Antes, a multa máxima era de R\$ 4 mil.

Quando uma colaboradora é vítima de discriminação salarial, ela tem o direito de receber as diferenças salariais devidas pelo empregador durante o período em que a remuneração foi desigual. Para isso, pode entrar com uma ação na **Justiça do Trabalho**.

A revisão dos valores é feita sobre os vencimentos referentes a um período de cinco anos antes da data do ajuizamento. Nesses casos, cabe ao empregador comprovar que os requisitos para a igualdade salarial não foram atendidos ou apresentar demais provas que impeçam a equiparação salarial.

Outra medida que a pessoa discriminada pode tomar é entrar com uma ação indenizatória por **danos morais** na Justiça. Os danos morais estão ligados ao sofrimento, à humilhação, ao sentimento de injustiça e à degradação da dignidade do trabalhador, causados pela discriminação. A indenização a ser paga pela empresa pode variar conforme os fatores envolvidos. Entre eles, estão a gravidade da discriminação, o impacto sobre a empregadora, a duração dessa desigualdade salarial e a capacidade financeira do empregador.



Essas **penalizações** podem ser **somadas**. Portanto, o empregador pode ter de arcar com os diversos custos em casos em que fica comprovada a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Abaixo, um quadro resumindo quais são:

Punição	Custo
Multa administrativa	10 vezes o novo salário da colaboradora desfavorecida
Reparação trabalhista	Pagamento retroativo dos valores devidos no período em que houve a discriminação
Indenização por danos morais	Valor estabelecido pela Justiça

Previna-se

Para evitar ações judiciais relacionadas à equiparação salarial, crie um plano de cargos na empresa. Ele irá definir cargos, funções e salários.

Baixe o passo a passo da Lei da Igualdade Salarial para acessar facilmente as etapas exigidas!



Cap. 4

Mundo do trabalho para mulheres: estatísticas e análises

[Estudo do Banco Mundial](#) com 190 países mostra que 97 deles têm legislação com a exigência de remuneração igual para trabalho de mesmo valor entre gêneros. No entanto, o próprio Banco Mundial reconhece que essa medida é insuficiente para assegurar a igualdade salarial.

“Embora as leis sejam o primeiro passo para garantir a igualdade de gênero, uma implementação inadequada e uma fraca fiscalização continuam sendo barreiras críticas para a realização dos direitos e oportunidades das mulheres”, diz o relatório.

A [Organização das Nações Unidas \(ONU\)](#) aponta que a desigualdade salarial no mundo é de **20% entre homens e mulheres**. No **Brasil**, segundo o IBGE, a [disparidade é maior](#): o salário delas é em média de **22% menor** que o deles. No caso de mulheres pretas ou pardas, as condições são ainda mais graves no país: elas recebem, em média, 46% dos salários dos homens brancos, que ocupam o topo da escala de remuneração no país.



Não há dúvidas de que a desigualdade salarial de homens e mulheres é um **problema social**. Essa condição pode retirar parte da força de trabalho feminina do mercado de trabalho, reduzir a autonomia das mulheres e impactar negativamente na qualidade de vida delas.

É necessário lembrar ainda que as **mulheres** são **responsáveis** por **chefiar** grande parte dos **lares** brasileiros. A menor remuneração feminina pode, portanto, afetar o bem-estar de crianças, adolescentes e idosos que dependem do salário da mulher inserida no mercado de trabalho.

Mas para quem tem uma visão mais pragmática, há dados mostrando **impactos diretos na economia** causados pela igualdade salarial. Segundo a OIT, uma política de “trabalho igual, pagamento igual” pode adicionar 0,2 ponto percentual à taxa de crescimento anual do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil. Estudiosos apontam que a eliminação da desigualdade salarial aumentaria o [PIB per capita da América Latina em 16%](#).

Para conhecer outros dados sobre igualdade salarial, baixe agora o infográfico gratuito e exclusivo.

INFOGRÁFICO

Igualdade salarial:
dados para fortalecer
a estratégia do RH

BAIXE O INFOGRÁFICO GRÁTIS



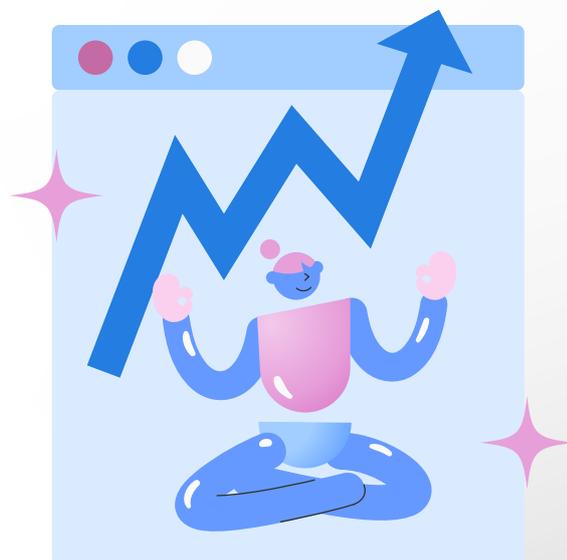
4.1 Mulheres no sistema bancário

Para exemplificar como a presença das mulheres no mercado de trabalho pode colaborar para um cenário organizacional mais positivo, trazemos o exemplo de um estudo realizado pelo [Fórum Monetário Internacional \(FMI\)](#).

O levantamento constatou que as mulheres ocupavam **menos de 2% dos cargos na diretoria executiva** das instituições financeiras e **menos de 20% das posições em conselhos de administração**. A presença feminina nas diretorias dos órgãos de supervisão bancária era, em média, de **17%** em 2015.

Porém, bancos com maior participação de **mulheres** no conselho tinham **mais reservas de capital**. Junto a isso, apresentavam uma **proporção menor de empréstimos improdutivos** e **mais resistência ao estresse**. Segundo o FMI, há quatro razões que podem ajudar a explicar esse cenário.

- Possibilidade de que as mulheres administrem o risco melhor do que os homens;
- Possibilidade de que práticas de recrutamento e seleção discriminatórias significam que as poucas mulheres que chegam ao topo são mais qualificadas ou mais experientes do que os homens;
- Mais mulheres nos conselhos contribuem para a diversidade de pensamento, o que leva a decisões melhores;
- As instituições que tendem a atrair mulheres e selecioná-las para cargos de alto escalão talvez sejam mais bem administradas.

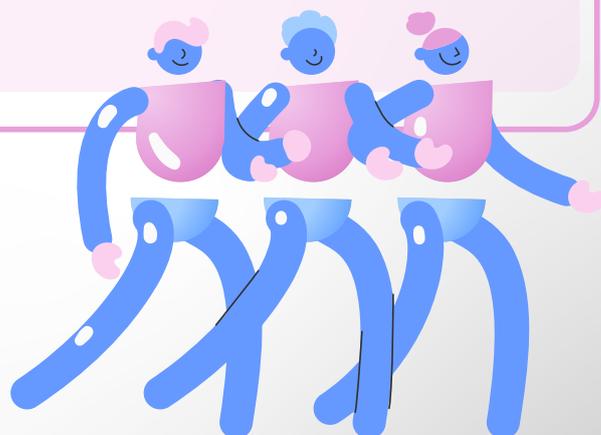


Essa avaliação feita para o sistema financeiro é um **recorte indicativo** de que ter mais mulheres nas organizações **favorece o desempenho corporativo**. Outras estatísticas e análises seguem essa direção. Portanto, a contratação e pagamento equitativo das colaboradoras não significa um ato de bondade, mas sim **justiça social** e **investimento** no próprio negócio.

Com o conhecimento aprofundado sobre as leis que tratam de igualdade salarial e dos estudos que demonstram o valor delas no mercado de trabalho, é hora de pensar em **estruturar** e **colocar em prática** medidas para efetivar essa transformação rumo à equidade de remuneração. É disso que trataremos no próximo capítulo.

Saiba mais

Uma **pesquisa** da Organização Internacional do Trabalho evidencia que medidas de **transparência salarial** podem ajudar a **mitigar as disparidades salariais** entre homens e mulheres. A percepção é de que essa abordagem fornece aos trabalhadores e trabalhadoras informações e evidências que facilitam a negociação de salários, além de oferecer meios para contestar possíveis casos de discriminação salarial. Do ponto de vista dos empregadores, a transparência salarial torna-se uma ferramenta para identificar e abordar discriminações salariais que podem impactar negativamente o funcionamento e a reputação da organização.



Cap. 5

Como combater a discriminação salarial

Embora já esteja em pauta há décadas, o combate à discriminação salarial de mulheres agora tem uma **legislação mais rígida**. Segundo o governo federal, o objetivo é que a cada relatório divulgado semestralmente se reduzam os casos de diferença de remuneração.

É fundamental que os **dados** informados sejam **corretos** e, junto a isso, que os **RH** se empenhem em fomentar um cenário mais justo nas empresas em que atuam. Apresentamos uma lista com medidas a serem tomadas para garantir a equidade salarial:

Plano de cargos e salários

A empresa estabelece a estrutura de cargos, atividades correspondentes e as faixas salariais. Assim, promove a equidade interna e a transparência sobre quais os passos para avançar na carreira. Para implantar um plano de cargos e salários, é importante:

- Avaliar e classificar os cargos
- Realizar pesquisa salarial
- Elaborar faixas salariais
- Comunicar internamente objetivos e benefícios do plano
- Fornecer treinamento sobre o novo plano
- Fazer a implantação gradual
- Realizar avaliação contínua do plano

Contratação e remuneração de mulheres

Definir metas claras e mensuráveis para a contratação de mulheres em diferentes níveis hierárquicos e setores da organização, assegurando uma remuneração igual à dos colegas do sexo masculino. Assim, a empresa cria um ambiente com diversidade. Veja alguns passos:

- Analisar os dados de gênero na empresa para identificar a desigualdade e monitorar o progresso;
- Avaliar e ajustar os processos de recrutamento para garantir que sejam justos e livres de viés de gênero;
- Divulgar vagas com linguagem inclusiva e apontar o compromisso da empresa com a igualdade de gênero.



Treinamento de equipes

Efetivar uma política salarial equitativa pode ser difícil por causa da estrutura social e cultural. Nesse sentido, podem ser necessários treinamentos de equipes para que a equidade seja mantida. Avalie implantar os seguintes pontos na empresa:

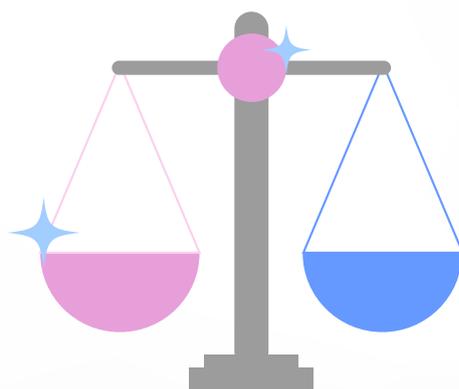
- Treinamento de recrutadores em relação às políticas de contratação;
- Treinamento de gestores e líderes sobre a igualdade salarial e políticas de promoção dos colaboradores;
- Capacitação das equipes para a compreensão de qual é a política de remuneração e porque a igualdade de gênero é relevante.



Programa de equidade nos cargos de liderança

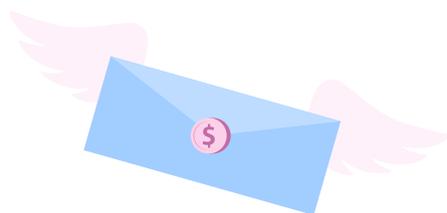
Um programa que visa a equidade nos cargos de liderança oportuniza que as mulheres cheguem a funções em que elas ainda são minoria. A iniciativa deve trazer claramente a política de remuneração igual à dos homens. Isso ajuda a quebrar o paradigma de que as mulheres ganham menos até nos altos cargos. Confira aspectos relevantes para esses casos:

- Comprometimento da alta direção;
- Avaliação do quadro de colaboradores atual;
- Estabelecimento de metas;
- Ferramentas para avaliação imparcial de desempenho;
- Adoção de políticas de recrutamento inclusivas;
- Criação de programas de desenvolvimento profissional para mulheres;
- Incentivo à cultura inclusiva;
- Política de remuneração justa;
- Aplicação de medidas corretivas quando desequilíbrios são identificados.



Remuneração e reconhecimento

Divulgar cargos e salários passou a ser obrigatório por lei. Mas as próprias empresas podem adotar políticas para dar ainda maior transparência em relação às remunerações. Isso ajuda a prevenir desigualdades. Além disso, deve-se realizar revisões regulares das remunerações para verificar se não há disparidades injustificadas entre homens e mulheres. Também é importante garantir que as realizações e contribuições das mulheres sejam reconhecidas e recompensadas da mesma forma que as dos homens na organização.



Monitoramento Contínuo

As empresas devem ter sistemas regulares de monitoramento e geração de relatórios para acompanhar o avanço da paridade salarial. A partir deles, facilitam-se os ajustes necessários. A abertura para feedbacks dos colaboradores e colaboradoras sobre o assunto também é relevante. Outra medida que pode contribuir para o avanço da igualdade na empresa é a criação de comitê de diversidade e inclusão, que acompanhará a evolução da pauta na corporação.



Conclusão

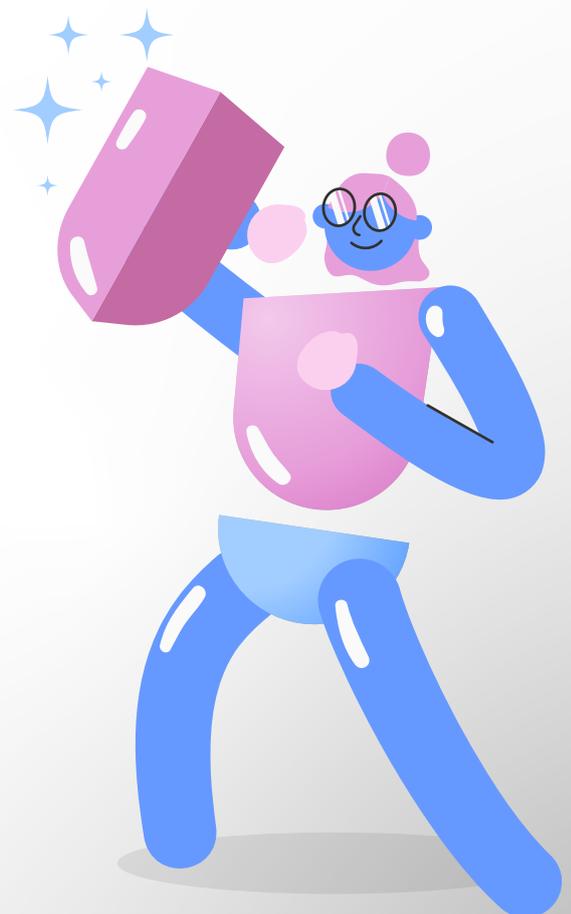
A igualdade salarial está no **centro** do universo do RH. Além de ser assunto para a Gestão de Pessoas, área mais comumente associada ao tema, agora é também pauta para o Departamento Pessoal. O trabalho conjunto pode colaborar para a **sensibilização** de empregadores ainda resistentes a uma política remuneratória justa.

A equidade de remuneração traz **impactos sociais positivos**, mas também é **significativo para a economia**. Alguns benefícios:

- **Equidade econômica:** as mulheres têm a mesma oportunidade de ganhar salários justos e sustentar famílias. Isso contribui para a redução da pobreza e para um padrão de vida mais equitativo. Além disso, elas ganham capacidade de injetar mais dinheiro na economia do país.
- **Maior participação no mercado de trabalho:** com salários justos, as mulheres são incentivadas a permanecer no mercado de trabalho e a buscar carreiras em todos os setores. Isso aumenta a força de trabalho e a diversidade de talentos no mercado.
- **Melhor qualidade de vida:** as mulheres ganham mais autonomia financeira e, portanto, maior controle sobre suas vidas. Assim, elas têm recursos para investir em educação, saúde, lazer e outros aspectos de bem-estar.

- **Redução da violência contra a mulher:** a dependência econômica é um fator que faz com que mulheres permaneçam em relacionamentos tóxicos, abusivos e violentos. Com igualdade salarial, elas têm mais chances de sair desses relacionamentos.
- **Redução das disparidades de gênero:** a igualdade salarial contribui para reduzir as disparidades de gênero em todos os aspectos da sociedade. Isso inclui não apenas o mercado de trabalho, mas também a representação política e o acesso a oportunidades educacionais.
- **Empoderamento das mulheres:** a valorização das mulheres no trabalho pode aumentar a autoestima e senso de empoderamento delas, o que gera efeitos positivos na vida pessoal e na forma como elas se veem na sociedade.

São **abundantes** os argumentos para a mudança de paradigma sobre os salários femininos. Porém, ainda **insuficientes** para uma **mudança cultural**. Por isso, agora a igualdade salarial também é lei e o **descumprimento dela pode gerar um efeito negativo** para as organizações, tanto em termos de **reputação** quanto **financeiramente**.



Saiba como a Metadados pode te ajudar!

Juntos, vamos simplificar suas rotinas de RH para que você tenha mais tempo para o que importa: as pessoas.

[Clique aqui e descubra](#)

Encerramento

Somos **especialistas em gestão de Recursos Humanos**.
Atendemos corporações dos mais variados portes e segmentos, em todo território nacional, contribuindo para a excelência no desempenho das diferentes tarefas dentro de uma organização.

+ de
1,5 mil
clientes

+ de
500 milhões
de trabalhadores
têm a folha de
pagamento
processada

+ de
10x
entre as
melhores
Fornecedoras
de RH



www.metadados.com.br