



**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS  
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA**

FILIADA À



**CNTI**

**Apresenta Cartilha:**

**Lei da Igualdade  
Salarial**



**DIRETORIA CNTI**  
**(Mandato: 2024 a 2028):**

Presidente: JOSÉ REGINALDO INÁCIO  
Secretário Geral: NELSON LUIZ BONARDI  
Secretário de Finanças: PEDRO LUIZ VICZNEVSKI  
Secretário de Educação : EDUARDO DE VASCONCELLOS C. ANNUNCIATO  
Secretária p/ Assuntos do Trabalho da Mulher, do Idoso e da Juventude:  
SÔNIA MARIA ZERINO DA SILVA

**Suplentes**

IDEMAR ANTONIO MARTINI  
AMAURI MARTINS DE OLIVEIRA  
ALMIR DE OLIVEIRA LIMA  
NATANAEL VITÓRIA FERREIRA

Sec. de Trabalho da Mulher, do Idoso e da Juventude: LUCI COSTAMAGNA PARMEJANI

**Secretários Regionais:**

Secretaria da Região Norte: MARIVALDO NAZARENO VIEIRA DA SILVA  
Secretaria da Região Nordeste: ISRAEL FERREIRA DE TORRES  
Secretaria da Região Sudeste: EDUARDO HENRIQUE NEVES  
Secretaria da Região Centro-Oeste: RONEI DE LIMA ZIMMERMANN  
Secretaria da Região Sul: JOÃO NADIR PIRES

**Suplentes:**

Secretaria da Região Norte: ANTONIO ACÁCIO MORAIS DO AMARAL  
Secretaria da Região Nordeste: JOAQUIM BEZERRA DE MENEZES NETO  
Secretaria da Região Sudeste: JORGE LUIZ MUSSEL  
Secretaria da Região Centro-Oeste: GLAUCIA PAULA DO NASCIMENTO DE PAULA  
Secretaria da Região Sul: GENOIR JOSE DOS SANTOS

**Conselho Fiscal**

RAIMUNDO LOPES JUNIOR  
JOSÉ FRANCISCO FILHO  
WANILTON REIS DOS SANTOS

**Suplentes:**

APRÍGIO GUIMARÃES  
ISMAEL HONÓRIO BISPO  
GENIVAL DE JESUS DÓRIA

**Representação Profissional e Internacional**

IVETE DE FÁTIMA VARGAS  
ANTONIO MALTAURO FACONI  
CLEONI BORTOLLI SALVIANO  
JOSE MARIA SOARES  
CARLOS LACERDA MACIEL  
JOÃO JOSE SENA  
ALMIR PEREIRA  
THIAGO DE ARAÚJO COSTA  
LAURO QUEIROZ RABELO  
EDUARDO ARMOUND CORTES DE ARAÚJO

## Palavra do Presidente

A luta pela igualdade de direitos entre trabalhadoras e trabalhadores e o combate à discriminação das mulheres precisam estar no centro da agenda do movimento sindical. Mais do que um compromisso, essas são políticas fundamentais para transformar as relações sociais e construir um futuro mais justo.

A presença ativa das mulheres na organização sindical e em espaços de poder, a erradicação da violência de gênero, do assédio moral e sexual no trabalho, e o fim da desigualdade salarial entre homens e mulheres são pautas históricas e permanentes da luta das trabalhadoras.


A Confederação Nacional de Trabalhadores na Indústria (CNTI), comprometida com a promoção da equidade, reforça a importância da conscientização sobre a Lei nº 14.611/2023 e do engajamento coletivo para garantir o cumprimento desses direitos. Quando as mulheres ocupam seu espaço e fazem valer suas vozes, toda a sociedade avança.

O desafio de romper barreiras e conquistar espaços de poder exige a união de esforços. O movimento sindical tem um papel decisivo nessa transformação e precisa agir com determinação para garantir uma sociedade mais justa e igualitária.

Esta cartilha é um chamado à ação. Leia, compartilhe e faça parte dessa luta.

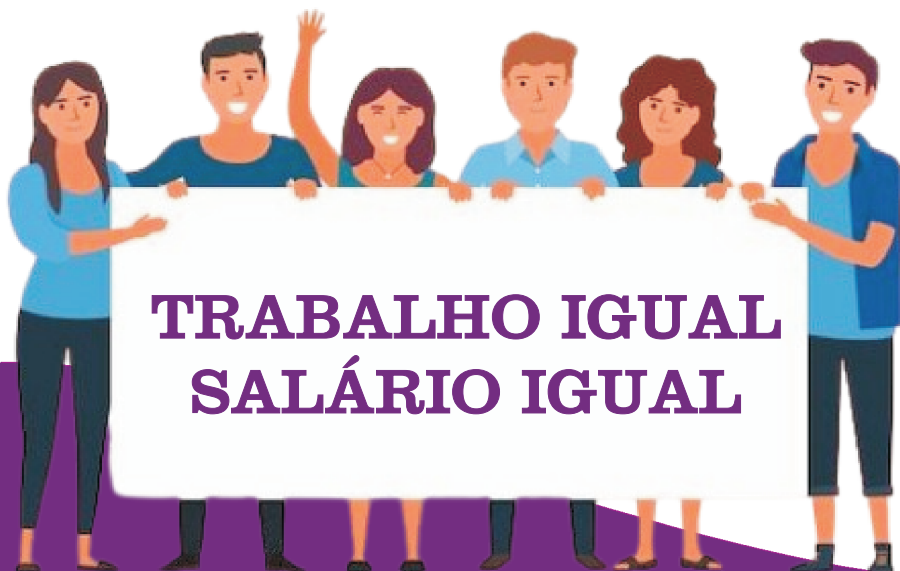
O futuro da igualdade começa agora – e começa com você!

Brasília-DF, 05 de fevereiro de 2025.

  
José Reginaldo Inácio  
Presidente

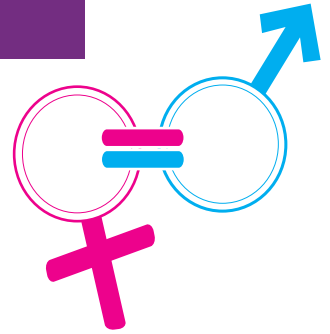


# Lei da Igualdade Salarial nº 14.611 de 2023



# O que é igualdade salarial?

A igualdade salarial é um direito fundamental que visa garantir que homens e mulheres recebam a mesma remuneração por trabalho de igual valor. Esta cartilha tem como objetivo informar sobre a legislação vigente, seus princípios e a importância da igualdade salarial.



## O que diz a Lei?

A Lei da Igualdade Salarial estabelece que não pode haver discriminação salarial entre homens e mulheres que desempenham funções equivalentes. Isso significa que, independentemente do gênero, todos devem ser remunerados de forma justa e igualitária.

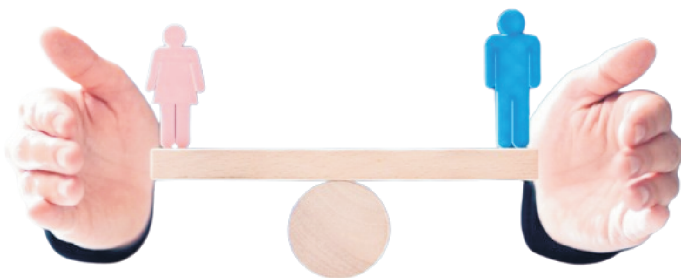
## Importância da Igualdade Salarial

1. **Justiça Social:** Promover a igualdade salarial é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa;
2. **Empoderamento Feminino:** A igualdade salarial contribui para o empoderamento das mulheres, permitindo que elas tenham mais autonomia financeira;
3. **Desenvolvimento Econômico:** A igualdade salarial pode impulsionar a economia, pois mulheres com salários justos tendem a investir mais em suas famílias e comunidades.

# LEI DA IGUALDADE SALARIAL

A Lei nº 14.611 de 2023 tem o objetivo de garantir mais eficácia para os instrumentos de enfrentamento às desigualdades no local de trabalho.

Ao garantir que mulheres tenham acesso a uma remuneração igual a dos homens por trabalho igual ou de igual valor, estamos assegurando seus direitos humanos básicos. Além disso, a igualdade salarial contribui para a autonomia econômica das mulheres, reduzindo a pobreza, promovendo o desenvolvimento econômico e social e estimulando a produtividade e a inovação.



## Como a desigualdade se manifesta no mercado de trabalho?



Mulheres recebem **20,4% a menos** que os homens

Mulheres Negras recebem, em média, **menos da metade do salário** de homens brancos (39,2%)

A diferença é ainda maior quando são considerados somente cargos de gerência e diretoria: **Elas ganham apenas 61%** do rendimento deles.

A desigualdade no mercado de trabalho se manifesta de várias maneiras, refletindo disparidades de gênero, raça, etnia, classe social e outras características. Aqui estão alguns dos principais pontos em que essa desigualdade se evidencia:

1. Diferenças Salariais: Homens e mulheres frequentemente recebem salários diferentes por desempenharem funções equivalentes.
2. Acesso a Oportunidades
3. Segregação Ocupacional
4. Discriminação
5. Falta de Representatividade: A sub-representação de mulheres e minorias em cargos de liderança e em setores estratégicos perpetua a desigualdade.
6. Condições de Trabalho
7. Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal
8. Acesso à Educação e Capacitação

Essas desigualdades são frutos de práticas discriminatórias e da divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres o trabalho de reprodução e (cuidado com a casa e cuidado com as pessoas dependentes) e desvaloriza o seu papel na atividade econômica remunerada.

Esses fatores interagem de maneiras complexas, perpetuando ciclos de desigualdade e dificultando a construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo. Combater essas desigualdades requer políticas públicas eficazes, conscientização e ações coletivas.



# Principais Pontos da Lei

## Igualdade de Remuneração

Empresas devem assegurar remuneração igual para homens e mulheres que desempenhem a mesma função, com igual produtividade e responsabilidade.

## Transparência Salarial

Obrigatoriedade de relatórios semestrais contendo dados sobre a remuneração, segregados por gênero, para empresas com mais de 100 empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

## Penalidades por descumprimento

Multa correspondente a até 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado. Em casa de reincidência, a multa pode ser dobrada.

## Mecanismos de Fiscalização

Fortalecimento de atuação dos órgãos fiscalizadores como o Ministério do Trabalho e Emprego.





# Obrigações das Empresas

## I. Revisão das Políticas Salariais

Avaliar e ajustar estruturas salariais para eliminar disparidades injustificadas.

## 2. Relatórios Semestrais

Elaborar e disponibilizar relatórios sobre remuneração por gênero.

## 3. Treinamento e Conscientização

Promover capacitação sobre igualdade de gênero e práticas não discriminatórias.

# Direitos dos Trabalhadores

## 1. Acesso à Informação

Direito de solicitar informações sobre critérios de remuneração e promoções.

Obs.: O Ministério do Trabalho e Emprego disponibiliza através do seu site o Relatório de Transparência.

## 2. Proteção contra Retaliação

Garantia de que não sofrerão retaliação ao denunciar práticas discriminatórias.

## 3 Ação Judicial

Possibilidade de buscar reparação legal em caso de discriminação comprovada.



# Como as empresas podem se adequar

## 1. Auditorias Internas

Realizar avaliações periódicas das políticas salariais e práticas de RH.

## 2. Políticas Claras

Desenvolver políticas escritas que promovam a igualdade e não a discriminação.

## 3. Engajamento da Liderança

Envolver a alta administração no compromisso com a igualdade salarial

## 4. Comunicação Transparente

Manter diálogos abertos com os funcionários sobre iniciativas de igualdade.

# Consequências do Descumprimento

## 1. Sanções Financeiras

Aplicação de multas significativas que podem impactar financeiramente a empresa.

## 2. Danos à Reputação

Prejuízo à imagem corporativa e possíveis boicotes ou ações negativas no mercado.

## 3. Ações Legais

Processos judiciais que podem resultar em indenizações e obrigações adicionais.



# Benefícios da Conformidade

## 1. Ambiente de Trabalho Justo

Melhoria na satisfação, motivação dos funcionários e conseqüentemente aumenta a produtividade.

## 2. Atração e Retenção de Talentos

Empresas igualitárias tendem a atrair profissionais qualificados.

## 3. Competitividade no Mercado

Reforço da reputação positiva e vantagem competitiva.

## 4. Promoção da Justiça Social

Garante que homens e mulheres recebam salários iguais por trabalho de igual valor, promovendo a justiça e a equidade no ambiente de trabalho.

## 5. Redução da Discriminação

Diminui a discriminação salarial baseada em gênero, raça ou outras características, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

## 6. Estímulo ao Crescimento Econômico

Impulsiona o crescimento econômico, pois mulheres com salários justos tendem a investir mais em suas famílias e comunidades, gerando um efeito positivo na economia local.

## 7. Fomento à Diversidade e Inclusão

Incentiva as empresas a adotarem políticas de diversidade e inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais rico em experiências e perspectivas.

## 8. Impacto Positivo na Sociedade

Contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos têm as mesmas oportunidades de sucesso.



# Conclusão

A Lei da Igualdade Salarial, ao estabelecer diretrizes claras para garantir que homens e mulheres recebam salários iguais por trabalho de igual valor, representa um avanço significativo na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho. Sua implementação não apenas promove a justiça social, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

A conformidade com essa lei traz benefícios tangíveis para as empresas, como aumento da motivação e produtividade dos funcionários, retenção de talentos e melhoria da imagem corporativa.

A Lei da Igualdade Salarial é um passo fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e direitos no mercado de trabalho. Sua efetividade depende do comprometimento de todos, governos, empresas e sociedade civil em garantir que os princípios da igualdade sejam respeitados e aplicados na prática. Ao avançarmos nessa direção, estamos não apenas cumprindo uma obrigação legal, mas também construindo um futuro mais justo e igualitário para todos.

## Recursos Adicionais

### 1. Legislação Completa

Consulte o texto integral da lei no site oficial do Planalto: [Lei nº 14.611/2023](#).

### 2. Ministério do Trabalho e Emprego

Informações e suporte podem ser obtidos no site oficial: [www.gov.br/trabalho](http://www.gov.br/trabalho).

### 3. Canais de Denúncias

No aplicativo da carteira de trabalho digital, ouvidoria do Ministério das Mulheres pelo e-mail: [ouvidoria@mulheres.gov.br](mailto:ouvidoria@mulheres.gov.br).

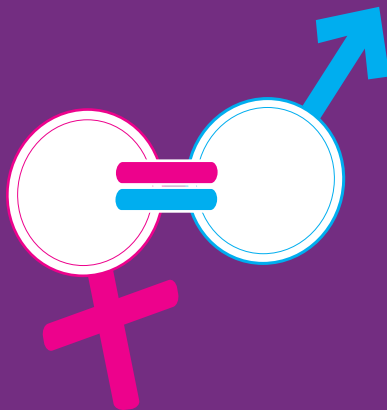




FILIADA À



# CNTI



Nota: Esta cartilha tem caráter informativo e não substitui a consulta à legislação vigente ou a aconselhamento jurídico profissional.

**Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI**

**Secretaria para Assuntos do Trabalho da Mulher,  
da Juventude e do Idoso**

**SEP/ NORTE - Quadra 513 Bloco "D" Edifício Imperador  
Salas 317,319 e 321 - Asa Norte Brasília - DF  
CEP.: 70.769-900**

**Fone: (61) 3448-9900 SITE: [www.cnti.org.br](http://www.cnti.org.br)**