



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Gabinete do Ministro  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sede, Gabinete, 5º andar  
Bairro Zona Cívico-Administrativa  
CEP 70059-900 - Brasília/DF  
(61) 2031-4357 - gabinete.ministro@mte.gov.br  
gov.br/trabalho

OFÍCIO SEI Nº 78304/2023/MTE

Brasília, 30 de agosto de 2023.

A Sua Excelência o Senhor  
Deputado LUCIANO BIVAR  
Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados  
ric.primeirasecretaria@camara.leg.br

**Assunto: Resposta ao Requerimento de Informação nº 1.417/2023.**

*Referência:* Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 19955.104012/2023-56.

Senhor Primeiro-Secretário,

1. Em atenção ao Ofício 1ªSec/RI/E/nº 227 (SEI Nº 0023644), de 24 de julho de 2023, que trata do Requerimento de Informação nº 1417/2023, de autoria da Deputada Federal Adriana Ventura, encaminho a Vossa Excelência as informações prestadas pela Secretaria-Executiva deste Ministério.

Anexos:

I - DESPACHO Nº 780/2023/SE-MTE (SEI Nº 0039602).

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivo=19955.104012/2023-56> / pg. 1

Ofício 78304 (0048003)

SEP 19955.104012/2023-56 / pg. 1

2321632



Documento assinado eletronicamente por **LUIZ MARINHO, Ministro(a) de Estado do Trabalho e Emprego**, em 30/08/2023, às 19:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=3&cv=0048033&crc=08722C81](http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=0048033&crc=08722C81), informando o código verificador **0048033** e o código CRC **08722C81**.

Processo nº 19955.104012/2023-56.

SEI nº 0048033



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.gov.br/?codArquivoTeor=2321632>

Ofício 78504 (0048033)

SEP 19955.104012/2023-56 / pg. 2

2321632



**DESPACHO Nº 780/2023/@MD\_HIERARQUIA\_OFICIAL\_UNIDADE\_INVERTIDA@-MTE**

**Processo nº 19955.104012/2023-56**

1. Trata-se a presente demanda de Ofício 1ª Sec/RI/E/nº227 (36238741), reencaminhado pela Assessora Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos por meio do Despacho Numerado nº 218/2023/CGATA/AESAT/SE-MTP (0023646), o qual solicita informações constantes em Requerimento de Informação - RIC nº 1417 (36238792), da Deputada Federal Adriana Ventura e outros, acerca da atuação do Governo Federal em face de constatações de disparidades salariais entre homens e mulheres.

2. Os questionamentos apresentados foram os seguintes:

- I - Quais são os principais desafios enfrentados pela pasta na fiscalização de questões relacionadas a disparidades salariais?
- II - Considerando que as informações completas de importantes bases de dados como a RAIS e o CAGED são de responsabilidade da pasta, quais são as ações implementadas para monitorar as diferenças salariais entre homens e mulheres I no menor nível de análise possível, qual seja, o dos estabelecimentos?
- III - Quais são os outros bancos de dados utilizados para realizar esse monitoramento? Eles estão disponíveis ao cidadão? Em caso positivo, solicita-se elencar os respectivos sítios eletrônicos e, em caso negativo, as respectivas justificativas para a sua não disponibilização.
- IV - Quais são as métricas definidas para avaliar o sucesso de políticas públicas nesse sentido?
- V - Considerando os dados disponíveis, e os estudos realizados pela pasta, quais variáveis melhor explicam a variável dependente remuneração e qual o peso da variável gênero?
- VI - Onde podem ser localizados os relatórios/estudos sobre a situação da disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil, que considerem as métricas citadas acima e que cheguem a conclusões a partir de cálculos estatisticamente relevantes?
- VII - Uma vez identificadas disparidades salariais a partir dos dados disponibilizados nos sistemas mencionados, qual é o protocolo para o prosseguimento da fiscalização? Há estatísticas sobre isso? É possível saber, por exemplo, quantos estabelecimentos foram autuados e multados em razão da constatação de disparidade salarial motivada por gênero desde 1988?
- VIII - Considerando os estudos produzidos pela pasta, quais são os planos do Governo Federal para a promoção da igualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro?

3. De acordo com as competências da área, os autos foram encaminhados à **Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego**, que se manifestaram por meio do despacho SEI Nº0023651 e Nota Técnica nº 4554 (SEI Nº 0027622), respectivamente. Sendo assim, com base nos argumentos apresentados pelas unidades técnicas mencionadas, esta Subsecretaria de Análise Técnica (SAT) apresenta respostas aos questionamentos.

**I - Quais são os principais desafios enfrentados pela pasta na fiscalização de questões relacionadas a disparidades salariais?**

De acordo com a SIT, os principais desafios identificados para o combate à disparidade salarial entre homens e mulheres consistem no fato de que a discriminação em razão de sexo e gênero é fator estruturante da sociedade brasileira, repercutindo em todas as esferas e instâncias sociais e institucionais. Ainda, quando combinada com outras discriminações, como em razão de raça/etnia, orientação sexual, idade, deficiência, entre outros, implicam marginalização, segregação e exclusão de



grupos sociais, produzindo desigualdades. Essas desigualdades são, portanto, multifatoriais, o que significa que a promoção da igualdade salarial demanda políticas públicas diversas elaboradas a partir de uma perspectiva interseccional.

5. No que cabe ao MTE, a Secretaria de Inspeção do Trabalho implementou, em 2021, a Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (CONAIGUALDADE). A iniciativa teve o objetivo de promover o trabalho inclusivo por meio do fomento à igualdade de oportunidades e da redução das discriminações, assédios, violências e exclusões sociais, visando a alcançar o trabalho decente para todos.

6. A CONAIGUALDADE atua nas atividades de 1) combate à discriminação, ao assédio e a violências no trabalho e 2) fiscalização do trabalho doméstico, e estrutura o desenvolvimento de suas atribuições a partir de 3 (três) eixos: 1) Formação e Sensibilização dos Auditores-Fiscais do Trabalho - AFT; 2) Informação, Conscientização e Articulação com Público Externo; e 3) Fiscalização do Trabalho.

7. Ademais, a referida Coordenação fornece subsídios técnicos aos servidores da área de fiscalização acerca de temas que tratam de discriminação, trabalho doméstico, trabalho escravo doméstico, assédio e violência no mundo do trabalho. Também participa de reuniões e grupos de trabalho em organismos internacionais.

8. Como exemplo cita a instituição do Grupo de Trabalho Interministerial - GTI para a elaboração de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens em coordenação com o Ministério das Mulheres (Decreto nº 11.514/2023). Destaca-se que em 3 de julho foi publicada a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

9. A referida lei estabelece uma série de medidas para a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Prevê, ainda, a disponibilização de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, bem como de indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, além de outros dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

10. As especificações e regulamentação acerca dos artigos 5º e 6º da Lei supramencionada serão tratadas pelo GTI quando do desenvolvimento do referido Plano e publicado nos termos do Decreto supracitado, especialmente quanto à elaboração e instituição de protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Na ocasião, serão desenvolvidos mecanismos que permitam o monitoramento das diferenças salariais entre homens e mulheres nas empresas e estabelecimentos, de modo a atender à Lei e às diretrizes convencionadas no bojo do Grupo de Trabalho Interministerial.

**II - Considerando que as informações completas de importantes bases de dados como a RAIS e o CAGED são de responsabilidade da pasta, quais são as ações implementadas para monitorar as diferenças salariais entre homens e mulheres I no menor nível de análise possível, qual seja, o dos estabelecimentos?**

Quanto à RAIS e Novo CAGED a SEET informou que as disparidades salariais são objeto de legislação e fiscalização, desde os anos 1940, tendo sido reiteradas pela Constituição de 1988. Em relação à coleta e análise de informação, a Conferência de Beijing, se insere no contexto das grandes conferências promovidas pela Organização das Nações Unidas, que ocorreu em 1995, estabeleceu que todas as informações relevantes para a política pública deveriam ser coletadas e disseminadas considerando a situação de homens e mulheres, de modo a buscar a diminuição de desigualdades.

12. As informações de emprego declaradas pelas pessoas jurídicas de direito privado no eSocial contemplam as informações de sexo, idade e, escolaridade, presença de deficiência, raça e etnia, ainda que os últimos quesitos ainda apresentem dificuldades inerentes ao fato que as informações são oriundas de sistemas, podendo conter algum grau de imprecisão, decorrentes de não informação ou dessas não serem



atualizadas com frequência.

13. Com a coleta dessas informações e sua utilização em grau mais detalhado, deve ser possível corrigir essas imperfeições, notadamente no que concerne às informações relacionadas à extensão da jornada de trabalho e à ocupação exercida pelos trabalhadores e trabalhadoras.

14. Essas informações já estão presentes em todos os boletins e painéis de disseminação de informação, por meio do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho, sendo sempre consideradas nas divulgações realizadas pelo Ministro do Trabalho.

15. Desse modo, todas essas informações, bem como novas informações relativas a cargos diferentes em uma mesma ocupação e diferentes tipos de remuneração variável – decorrentes de prêmios, abonos, pagamentos de toda ordem devida ao trabalhador, começam a ser analisados em grau mais detalhado, o que deve permitir apoiar a divulgação de aspectos específicos que venha a ser entendidos como fatores diferenciadores da situação salarial de homens e mulheres a partir de 2024, em boletins semestrais, tal como previsto na legislação.

### **III - Quais são os outros bancos de dados utilizados para realizar esse monitoramento? Eles estão disponíveis ao cidadão? Em caso positivo, solicita-se elencar os respectivos sítios eletrônicos e, em caso negativo, as respectivas justificativas para a sua não disponibilização.**

16. Dando continuidade a resposta aos questionamentos, a SEET informa que, no caso dos bancos de dados do Ministério do Trabalho, os bancos de dados relevantes envolvem a análise de cláusulas de acordos trabalhista que preveem condições de trabalho para mulheres grávidas, ou em fase de amamentação de filhos, acesso à creche, acesso a tempos de estudo para melhora a capacitação de homens e mulheres, acesso a seguros de saúde e a outros benefícios indiretos que diferenciam a situação dos trabalhadores e trabalhadoras e entre eles e os que atuam em empresas diferentes do mesmo setor de atividade.

17. Vale notar que mesmo não estando incorporados aos salários de homens e mulheres que atuam nessas empresas, estes benefícios são fundamentais para diferenciar situações de homens e mulheres, uma vez que cabe às mulheres a maior parte das tarefas de cuidado dos filhos e de outros membros da família que tenham alguma doença ou enfermidade, o que contribui para que as mulheres não ascendam nas carreiras empresariais.

18. Nesse sentido, a análise dessas informações depende da atualização de sistemas de informação como o Mediador. Há contratos com o Dieese e o SERPRO que preveem até o início de 2024, a atualização desse sistema e de sua interface de modo a coletar essas informações e voltar a estar disponível para o público, seja por meio de consultas individualizadas, seja por meio de painéis que também devem ser produzidos a partir de 2024.

19. No que tange ao número de autuações por descumprimento da legislação referente ao salário, o banco de dados disponível à Inspeção do Trabalho foi organizado com este prisma a partir de janeiro de 2013, razão por que só a partir deste período há informações disponíveis. Portanto, de janeiro de 2013 a 20/08/2023 foram lavrados 534 autos de infração relativos às temáticas: sexo como variável determinante para fins de remuneração; pagamento de salários diferentes a empregados que prestam trabalho de igual valor, com idêntica função, no mesmo estabelecimento empresarial; prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção por motivo de sexo.

### **IV. Quais são as métricas definidas para avaliar o sucesso de políticas públicas nesse sentido?**

20. A SEET aponta que está em fase de instalação um Grupo de Trabalho intergovernamental, coordenado pelo Ministério das Mulheres e o Ministério do Trabalho e Emprego, que deverá propor métricas que promovam o acompanhamento do acesso a essas políticas públicas, de todos os trabalhadores, notadamente de mulheres, mulheres negras (pretas e pardas), mulheres de baixa instrução (nível médio incompleto) e das que convivem com a pobreza.

21. Assim que o grupo for instalado, espera-se poder contar com o apoio de outros parceiros públicos e privados e seus respectivos estudos para aperfeiçoar métricas, mais detalhadas e conclusivas sobre aspectos são promotores das desigualdades de remuneração entre homens e mulheres.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

[https://infoleg-arteficialidade-assinatura-camara7.leg.br/portal/ArquivoTeor=2321632-Despacho-Numeroado-758-\(0099602\)-SEI-P9955.104012/2023-56](https://infoleg-arteficialidade-assinatura-camara7.leg.br/portal/ArquivoTeor=2321632-Despacho-Numeroado-758-(0099602)-SEI-P9955.104012/2023-56) / pg. 3

**V Considerando os dados disponíveis, e os estudos realizados pela pasta, quais variáveis podem melhor explicar a variável dependente remuneração e qual o peso da variável gênero?**

22. Pelos estudos realizados até o momento, a SEET dispõe em sua Nota Técnica que há indicações de que algumas variáveis são importantes para compreender as diferenças salariais.

23. Entre as mais destacadas cita:

- a) a extensão da jornada de trabalho – em que as mulheres tendem a ter jornadas de trabalho menores, uma vez que tem a responsabilidade do cuidado dos filhos, das pessoas mais idosas e dos enfermos em seus domicílios;
- b) o tempo de permanência no trabalho – uma vez que jovens e mulheres tendem a ser os grupos que são demitidos mais rapidamente em situações de crise econômica ou organizacional;
- c) a inserção de mulheres em ocupações que pagam maiores salários – uma vez que tradicionalmente mulheres são contratadas em nichos específicos do mercado de trabalho, havendo poucas mulheres que atuam em muitas áreas técnicas, usualmente masculinas e que por isso mesmo, em cursos de formação incluem poucas mulheres. Este é um tema importante inclusive considerando os novos aspectos da economia digital;
- d) o tamanho do estabelecimento, uma vez que tendencialmente há mais mulheres em estabelecimentos de menor porte, que pagam salários menos em comparação com estabelecimentos de maior porte;
- e) cargos de direção, que tendencialmente são cargos ocupados majoritariamente por homens;
- f) cargos de conselhos administrativos e conselhos de representação de classe, igualmente majoritariamente ocupados por homens;

24. Por fim conclui que ainda há muito o que analisar, de modo a poder afirmar o peso estatístico da variável gênero, mas há muitos estudos qualitativos que indicam haver maior disposição para manter a situação atual, que se reproduz há muitos anos, ao invés de criar oportunidades iguais para homens e mulheres desenvolverem seu pleno potencial.

25. Desse modo, esta pasta Ministerial, junto a todo Poder Executivo Federal, tem olhado a fundo a problemática, de modo a promover medidas para reduzir estas disparidades.

**VI - Onde podem ser localizados os relatórios/estudos sobre a situação da disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil, que considerem as métricas citadas acima e que cheguem a conclusões a partir de cálculos estatisticamente relevantes?**

26. A SEET aponta que, de fato, não há um repositório que congregue este tipo de estudos. No entanto destaca o esforço de organização de informações promovidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e o ONU-Mulheres, que vem buscando desenvolver práticas e estudos, apoiados por professores universitários de todo o país. Fontes, inclusive consultadas e levadas em consideração na proposição e elaboração de políticas por este Ministério

27. Indica também que podem ser consultadas teses universitárias, disponibilizadas pelas plataformas Capes, CNPq, CIELO que analisam aspectos das disparidades, notadamente considerando estudos de casos, os de segmentos profissionais. Além disso, cita que podem ser elencados como relevantes os esforços para coleta e disseminação das informações do IBGE, do Dieese, Fundação Seade, entre outros institutos estaduais de apoio ao planejamento estadual.

**VII - Uma vez identificadas disparidades salariais a partir dos dados disponibilizados nos sistemas mencionados, qual é o protocolo para o prosseguimento da fiscalização? Há estatísticas sobre isso? É possível saber, por exemplo, quantos estabelecimentos foram autuados e multados em razão da**  
**ção de disparidade salarial motivada por gênero desde 1988?**



28. No que tange ao número de autuações por descumprimento da legislação referente ao salário, a Secretaria de Inspeção do Trabalho afirma que o banco de dados disponível à Inspeção do Trabalho foi organizado com este prisma a partir de janeiro de 2013, razão por que só a partir deste período há informações disponíveis. Portanto, de janeiro de 2013 a 20/08/2023 foram lavrados 534 autos de infração relativos às temáticas: sexo como variável determinante para fins de remuneração; pagamento de salários diferentes a empregados que prestam trabalho de igual valor, com idêntica função, no mesmo estabelecimento empresarial; prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção por motivo de sexo.

**VIII - Considerando os estudos produzidos pela pasta, quais são os planos do Governo Federal para a promoção da igualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro?**

29. No que se refere ao questionamento VIII, dispõe a SEET que e a determinação o Senhor Ministro do Trabalho e é de que sejam feitos todos os esforços no sentido de apoiar as empresas de direito privado e público para que eliminem toda sorte de disparidade salarial.

30. Este tema envolve uma mudança cultural importante e certamente há que prosseguir com determinação no sentido de construir, com empresas e representações sindicais, passos claros no sentido de garantir que as diferenças decorrentes de critérios que diferenciem a condição de trabalho entre homens e mulheres sejam eliminadas, o mais rapidamente possível.

31. Há o entendimento que disponibilizadas as informações das empresas em suas redes sociais, e agregadas as informações será possível eliminar situações de gritante desigualdade, cabendo encontrar formas mais conviviais que permitam a homens e a mulheres rediscutir papéis de gênero em sua vida cotidiana, e não apenas no âmbito do trabalho.

32. Cabe registrar, por fim, que constam nas diretrizes da Secretaria de Inspeção do Trabalho para o ano de 2023 ações fiscais de combate à discriminação em razão do gênero, bem como ações com foco na promoção da proteção da maternidade e paternidade e de combate ao assédio, que privilegiam as características do trabalho da mulher com repercussão direta e indireta nas disparidades salariais entre homens e mulheres.

33. Deste modo, e com base nos elementos apresentados por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, esta Subsecretaria de Análise Técnica recomenda o envio das informações à Assessoria Especial de Assuntos Federativos e Legislativos, em resposta ao Requerimento de informação nº 1417 (36238792), da Deputada Federal Adriana Ventura.

Brasília, 29 de agosto de 2023.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente  
ISADORA JINKINGS MELO SILVA  
Subsecretária de Análise Técnica

De acordo. Encaminhe - se à Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos para as providências cabíveis.

Documento assinado eletronicamente  
FRANCISCO MACENA DA SILVA



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara7.leg.br/?codArquivoTeor=2321632>

Despacho Numerado 759 (0099602)

SEI-P9955.104012/2023-56 / pg. 5

2321632



Documento assinado eletronicamente por **ISADORA JINKINGS MELO SILVA, Subsecretário(a)**, em 30/08/2023, às 17:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Macena da Silva, Secretário(a) Substituto(a)**, em 30/08/2023, às 18:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=3&cv=0039602&crc=51484E4F](http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=0039602&crc=51484E4F), informando o código verificador **0039602** e o código CRC **51484E4F**.

Referência: Processo nº 19955.104012/2023-56.

SEI nº 0039602



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara7.leg.br/?codArquivoTeor=2321632>

Despacho Numerado 758 (0039602)

SEI P9955.104012/2023-56 / pg. 6