



Fórum Nacional de **MULHERES** Trabalhadoras das Centrais Sindicais

CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS
BRASILEIROS

CTB
Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FORÇA
SINDICAL**

Central da Classe Trabalhadora
INTER SINDICAL

NCST
NOVA
CENTRAL

UGT
UNIÃO GERAL DOS
TRABALHADORES

UM NOVO MARCO NO BRASIL!

Você conhece a Lei Nº 15.069/2024?

Essa lei criou a Política Nacional de Cuidados, garantido o direito ao cuidado e promovendo igualdade social.



Sem cuidado e sem igualdade
não há **DEMOCRACIA**

2025

8 de Março

Dia Internacional da Mulher

O Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais - FNMT reforça a importância da luta feminina em defesa da política Nacional do Cuidado e da igualdade salarial entre homens e mulheres.

O que é a Lei 15.069/2024?

Com a Lei 15.069/2024 nasce a Política Nacional de Cuidados, uma iniciativa que transforma o cuidado em prioridade. Essa política inova ao reconhecer o cuidado como um direito fundamental, promovendo igualdade, valorização do trabalho de cuidado e transformação cultural.

Ao analisar as diferentes formas históricas de organização social, econômica e política, é possível constatar que as mulheres têm a sua presença negada nos espaços da vida pública. Faz parte da organização social – marcada pelas relações patriarcais que são aprofundadas a partir da consolidação das relações capitalistas de produção – a construção de determinados papéis sociais de gênero que justificam uma divisão sexual do trabalho na qual mulheres e corpos feminizados são circunscritos ao âmbito do lar e às tarefas de reprodução da vida, que acontecem nos espaços privados.

As mulheres cuidam de filhos, pais idosos e outras pessoas dependentes, o que afeta sua saúde mental e interfere no desempenho profissional. Essa desigualdade na distribuição do trabalho de cuidado tem um impacto importante na competitividade das organizações.

E, se por um lado, as empresas são parte do problema, elas podem e precisam fazer parte da solução. Empresas que oferecem suporte com responsabilidades de cuidado tendem a ter uma força de trabalho mais engajada e produtiva.

Por isso mesmo é importante para as empresas contribuírem para a economia do cuidado de diversas formas, como:

- Reconhecendo e valorizando o trabalho de cuidado, criando planos de carreira que contemplem a economia do cuidado, conciliando e flexibilizando as rotinas.
- Promovendo a equidade de gênero, podem adotar medidas para promover uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres (Convenção 156, da OIT).
- Investindo em infraestrutura, podem investir em equipamentos físicos e social que facilite o cuidado individual e o trabalho doméstico.

O que é a Lei da Igualdade Salarial?

Lei 14.611/2023 da Igualdade Salarial. Isso porque obriga as empresas a remunerarem de forma equivalente homens e mulheres que exercem a mesma função ou desempenham trabalho de igual valor. Com isso, houve alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A legislação estabelece medidas para tornar os salários igualitários. Também aumenta a fiscalização com o objetivo de inibir a discriminação de mulheres no mercado de trabalho. As medidas se aplicam às empresas com 100 ou mais de trabalhadoras e trabalhadores com sede, filial ou representação no Brasil.

A lei foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795 publicado no dia 23 de novembro de 2023. Essa regulamentação traz medidas a serem tomadas para dar transparência à política salarial das empresas e define ações obrigatórias para as que descumprem a legislação se adequarem às exigências.

O decreto traz detalhamentos sobre como deve ser o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

**Vamos
continuar
essa batalha
juntas!**



O que é o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios?

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é um documento a ser publicado duas vezes por ano pelas empresas que se encaixam na Lei da Igualdade Salarial. Com ele, a intenção é fazer uma comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos.