

/// DIREITO DO TRABALHO

LEI DE IGUALDADE SALARIAL



INSTRUMENTOS NORMATIVOS:

- ▶ LEI N. 14.611/2023
- ▶ DECRETO N. 11.795/2023
- ▶ PORTARIA N. 3.714/2023



LEI N. 14.611/2023

Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para realização de trabalho de igual valor no exercício da mesma função

Duas principais novidades

- ▶ Altera o art. 461 da CLT
- ▶ Adota medidas para assegurar que a equidade salarial seja observada, na prática.



LEI N. 14.611/2023

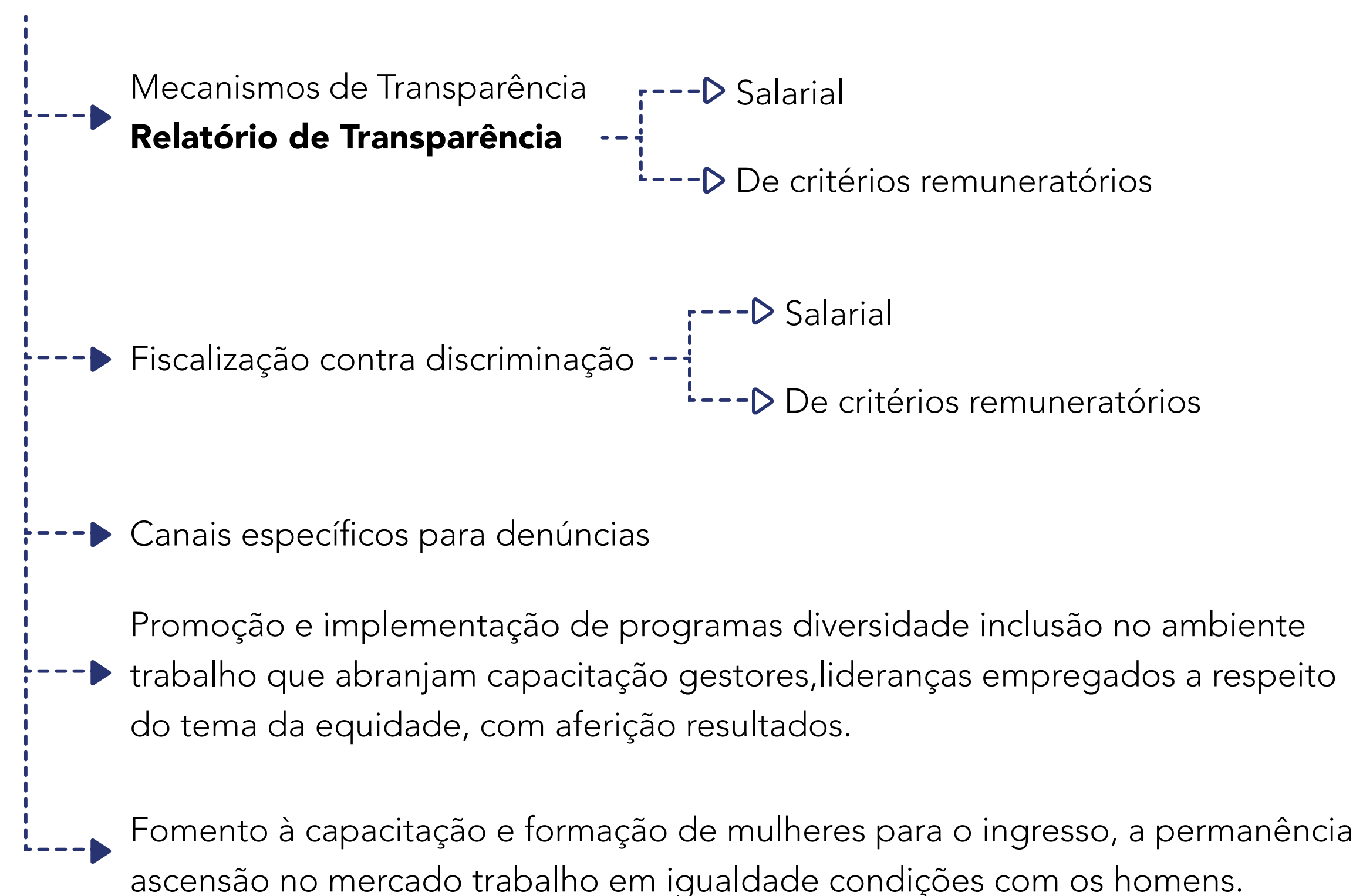
ALTERAÇÕES NO ART. 461 DA CLT

“Art. 461

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de **sexo, raça, etnia, origem ou idade**, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado **não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais**, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a **10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência**, sem prejuízo das demais cominações legais.” (NR)

MEDIDAS PREVISTAS PARA ASSEGURAR A EQUIDADE SALARIAL



LEI N. 14.611/2023

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA



O QUE É?

Relatório semestral, divulgado pelo MTE



QUANDO?

Nos meses de março e setembro



QUAIS INFORMAÇÕES CONSTARÃO DO RELATÓRIO?

Informações que permitam a realização de comparação objetiva de salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Constarão, ainda, informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.



INFOS

Serão divulgados os nomes dos empregados?

Não. Segundo a Lei 14.611/2023, as informações serão disponibilizadas de forma que não será possível a identificação de titulares dos dados apresentados.

E se for verificada a existência de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios?

A empresa deverá apresentar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos.

A empresa deverá apresentar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos.

Deverá ser assegurada a participação das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. Além disso, o plano desenvolvido deverá ser depositado no respectivo sindicato.

Em caso de descumprimento das obrigações relacionadas à publicação do Relatório de Transparência, quais as penalidades previstas?

Multa administrativa cujo valor corresponderá a 3% da folha de salários, limitada a 100 salários, sem prejuízo das sanções aplicadas em caso de discriminação.

LEI 14.611/2023 DECRETO 11.795/2023



Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho

DETERMINA QUE AS MEDIDAS SE APLICAM A:



Pessoas Jurídicas
de **Direito Privado**



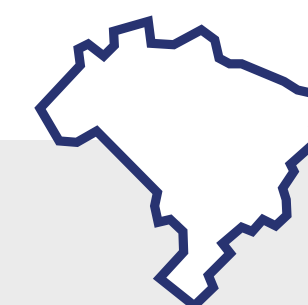
Constituídas de
fato ou de direito



Com **cem ou mais**
empregados



(Sede, Filial e
Representação)



No **território**
brasileiro



DECRETO 11.795/2023

NA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA OS MINISTÉRIOS ENVOLVIDOS CONTEMPLARÃO, NO MÍNIMO, AS SEGUINTE INFORMações

- ▶ O cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições
- ▶ O Valor:
 - a)** do salário contratual;
 - b)** do décimo terceiro salário;
 - c)** das gratificações;
 - d)** das comissões;
 - e)** das horas extras;
 - f)** dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
 - g)** do terço de férias;
 - h)** do aviso prévio trabalhado;
 - i)** relativo ao descanso semanal remunerado;
 - j)** das gorjetas; e
 - k)** relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

FINALIDADE

- ▶ Comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos

FORMA DE ENVIO DO RELATÓRIO

- ▶ Os dados deverão ser anonimizados
- ▶ Enviados por meio de plataforma informatizada disponibilizada pelo MTE

FORMA DE PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO

- ▶ Os relatórios deverão ser publicados em sites eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares dos empregadores
- ▶ Garantida ampla divulgação para empregados, colaboradores, público em geral



DECRETO 11.795/2023

EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO

As empresas deverão elaborar Plano de ação para mitigação da desigualdade que deverá estabelecer:

- ▶ Medidas a serem adotadas, metas e prazos
- ▶ Criação de programas relacionados a:
 - a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
 - b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
 - c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

Deverá ser garantida a participação de:



Preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho



Não havendo previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação se dará, preferencialmente, por meio de comissão de empregados

A empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados

COMPETE AO MTE

- ▶ Disponibilizar ferramenta informatizada para:
 - Envio dos Relatórios de Transparência pelas empresas
 - Divulgação dos Relatórios e outros dados e informações sobre acesso ao emprego e à renda pelas mulheres
- ▶ Notificar, quando verificada desigualdade, por meio de AFT, as empresas para que elaborem, no prazo de 90 dias, o Plano de Ação;
- ▶ Disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres;
- ▶ Fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência S.C.R. pelas empresas
- ▶ Analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência S.C.R.



MESES DE PUBLICAÇÃO
MARÇO ----- SETEMBRO

PORTARIA 3.714/2023

- ▶ O Relatório de Transparência Salarial e Critérios de Remuneração será elaborado pelo MTE
- ▶ As informações serão prestadas pelos empregadores, através do **E-Social** ou **Portal Emprega Brasil** (Aba Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios)

DADOS EXTRAÍDOS DO E-SOCIAL

- Dados cadastrais do empregador
- Número total de trabalhadores da empresa e por estabelecimento
- Número total de trabalhadores empregados, separados por: **sexo**, **etnia** e **raça** com valores de salário e remuneração mensal
- Dados ou ocupações do empregador na CBO

AS INFORMAÇÕES DE REMUNERAÇÃO CONTERÃO

- ▶ Salário contratual
- ▶ Décimo terceiro salário
- ▶ Gratificações
- ▶ Comissões
- ▶ Horas extras
- ▶ Adicionais noturno, de insalubridade, de penalidade, de periculosidade, dentre outros
- ▶ Terço de férias
- ▶ Aviso prévio trabalhado
- ▶ Descanso semanal remunerado
- ▶ Gorjetas
- ▶ Demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador

DADOS EXTRAÍDOS DO PORTAL EMPREGA BRASIL

- ▶ Existência ou inexistência de quadro de carreira;
- ▶ Critérios remuneratórios para acesso, progressão e ascensão dos empregados;
- ▶ Existência de incentivo à contratação de mulheres;
- ▶ Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, gerência e direção;
- ▶ Existência de iniciativas e programas do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.



IMPORTANTE

Em modelo preliminar divulgado pelo Ministério das Mulheres, é possível observar que as informações quanto aos valores monetários das remunerações foram suprimidas. Foram mantidos, entretanto, percentuais comparativos *

*Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/fevereiro/mte-e-mmulheres-tiram-duvidas-sobre-o-relatorio-de-transparencia-salarial>

PORTARIA 3.714/2023

OBRIGAÇÃO DOS EMPREGADORES

Publicar o Relatório de Transparência em sites eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares; sempre em local visível e garantindo ampla divulgação a empregados, trabalhadores e público em geral

MOMENTO DE FORNECIMENTO DAS INFORMAÇÕES



Relativas ao semestre anterior

FEVEREIRO

AGOSTO

PARA COLETA PELO MTE E PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA EM

MARÇO

SETEMBRO

NA PLATAFORMA DO PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO

PORTARIA 3.714/2023



**PUBLICAÇÃO
DO RELATÓRIO**



Obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil

PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS



**VERIFICADA A
DESIGUALDADE**



os empregadores serão notificados para elaborarem 90 dias um plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DIVULGADAS PELOS MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DAS MULHERES*

PARTES DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA

O relatório será dividido em duas partes. As informações utilizadas para elaboração de cada uma delas foram informadas pelos Ministérios.

Relatório de transparência salarial soma duas partes:

▪ Parte A - Informações prestadas pelas empresas no eSocial por CNPJ (dados J-D.2022, dados J-D.2023)

1. Total dos/as empregados/as considerando o sexo e a raça/etnia;
2. Remuneração de contratação para a mesma função, entre mulheres e homens = Grandes Grupos Classificação Brasileira de Ocupações ;
3. Razão entre homens e mulheres da remuneração média dos últimos 12 meses, considerando a remuneração paga
4. Proporção de mulheres e homens ocupados na empresa;

Parte B - Informações prestadas pelas empresas no Portal do Empregador : Portal Emprega Brasil

6. A empresa tem plano de cargos e salários implementados?
7. Quais os critérios salariais e remuneratórios utilizados pela empresa?
8. Se há políticas de incentivo à contratação de mulheres?
9. Quais são os critérios adotados pela empresa para promoção a cargos de chefia/direção?
10. Considerando as políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares?

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DIVULGADAS PELOS MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DAS MULHERES*

FORMA DE CÁLCULO DO SALÁRIO MÉDIO PAGO A HOMENS E MULHERES

Por meio de cálculo de médias salariais obtidas através dos dados fornecidos pelo E-Social, será obtida a Razão M/H, demonstrando o percentual a ser inserido no relatório de transparência.

Como calcular a diferença de salários médio de mulheres e homens



Exemplo:

Indicador	Mulheres (M)	Homens (H)	Razão M/H
Salário Médio efetivamente pago (com descontos e acréscimos) – 2022	2.092	2.956	70,8

Média de doze meses (janeiro a dezembro de 2022) Inflator= INPC - IBGE

*Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-noticias-conteudo/2024/fevereiro/mte-mmulheres-tiram-duvidas-sobre-o-relatorio-de-transparencia-salarial>

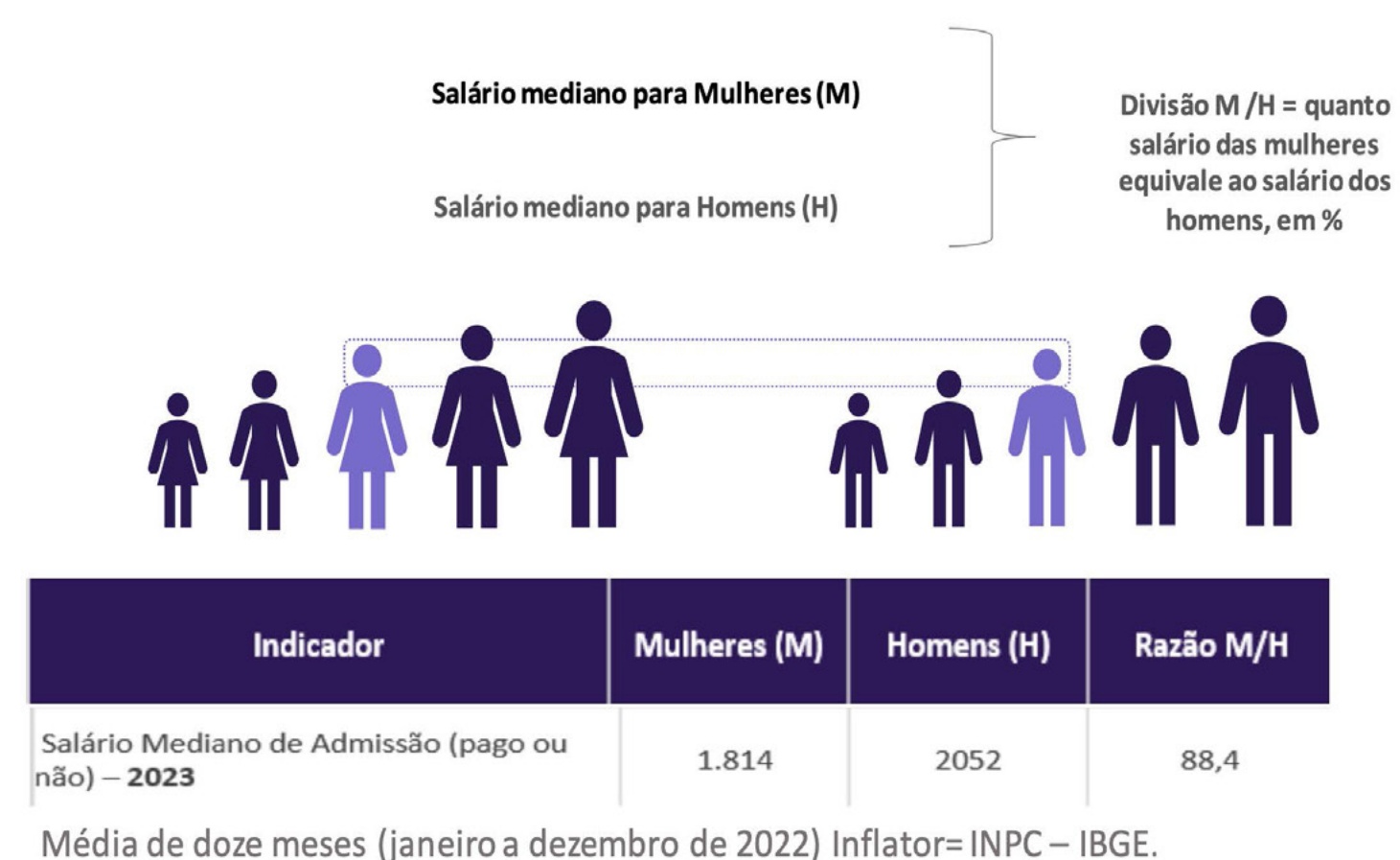
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DIVULGADAS PELOS MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DAS MULHERES*

FORMA DE CÁLCULO DO SALÁRIO MÉDIO PAGO A
HOMENS E MULHERES

Por meio de cálculo de médias salariais obtidas através dos dados fornecidos pelo E-Social, será obtida a Razão M/H, demonstrando o percentual a ser inserido no relatório de transparência.

Como calculamos a diferença de salários mediano de mulheres e homens

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



*Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-noticias-conteudo/2024/Fevereiro/mte-mmulheres-tiram-duvidas-sobre-o-relatorio-de-transparencia-salarial>

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DIVULGADAS PELOS MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DAS MULHERES*

TELA PARA FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES NO
PORTAL EMPREGA BRASIL

O Portal Emprega Brasil contará com campos pré-determinados, onde os empregadores poderão selecionar aqueles em que se enquadrarem. Tais informações serão também inseridas no Relatório de Transparência.

Perguntas a responder:

DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º SEMESTRE DE 2024

*Todas as perguntas são obrigatórias.

1. A sua empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA) possui plano de cargos e salários ou plano de carreira? *

Sim Não

2. A sua empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA) possui alguma das políticas de incentivo à contratação de mulheres abaixo (2.1)? *

Sim Não

2.1. Quais políticas de incentivo à contratação de mulheres?
Assinale todas as opções implantadas na sua empresa.

Programas de contratação de mulheres vítimas de violência, previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21)

Programas de contratação mulheres com deficiência

Incentivos à contratação de mulheres LGBTQI+

Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)

Incentivos à contratação de mulheres chefes de família

3. A sua empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA) tem políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência? *

Sim Não

*Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-noticias-conteudo/2024/Fevereiro/mte-mmulheres-tiram-duvidas-sobre-o-relatorio-de-transparencia-salarial>

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DIVULGADAS PELOS MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DAS MULHERES*

TELA PARA FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES NO
PORTAL EMPREGA BRASIL

O Portal Emprega Brasil contará com campos pré-determinados, onde os empregadores poderão selecionar aqueles em que se enquadrarem. Tais informações serão também inseridas no Relatório de Transparência.

Perguntas e declaração de veracidade das informações

4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, quais são adotadas por sua empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA) para mulheres e homens?

	Política adotada na empresa para			
	Mulheres	Homens	Ambos	Não Adota
Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concessão antecipada de férias individuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faltas abonadas (art. 473 da CLT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licença paternidade estendida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licença maternidade estendida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxílio creche (ou creche)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Quais os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA)?
Assinale todas as opções implantadas na sua empresa.

- Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
- Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes
- Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho
- Tempo de experiência profissional
- Capacidade de trabalho em equipe
- Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)

Declaro que as informações fornecidas são verdadeiras e que estou sujeito às sanções cabíveis no caso de fornecimento de informações inverídicas.

*Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-noticias-conteudo/2024/fevereiro/mte-mmulheres-tiram-duvidas-sobre-o-relatorio-de-transparencia-salarial>

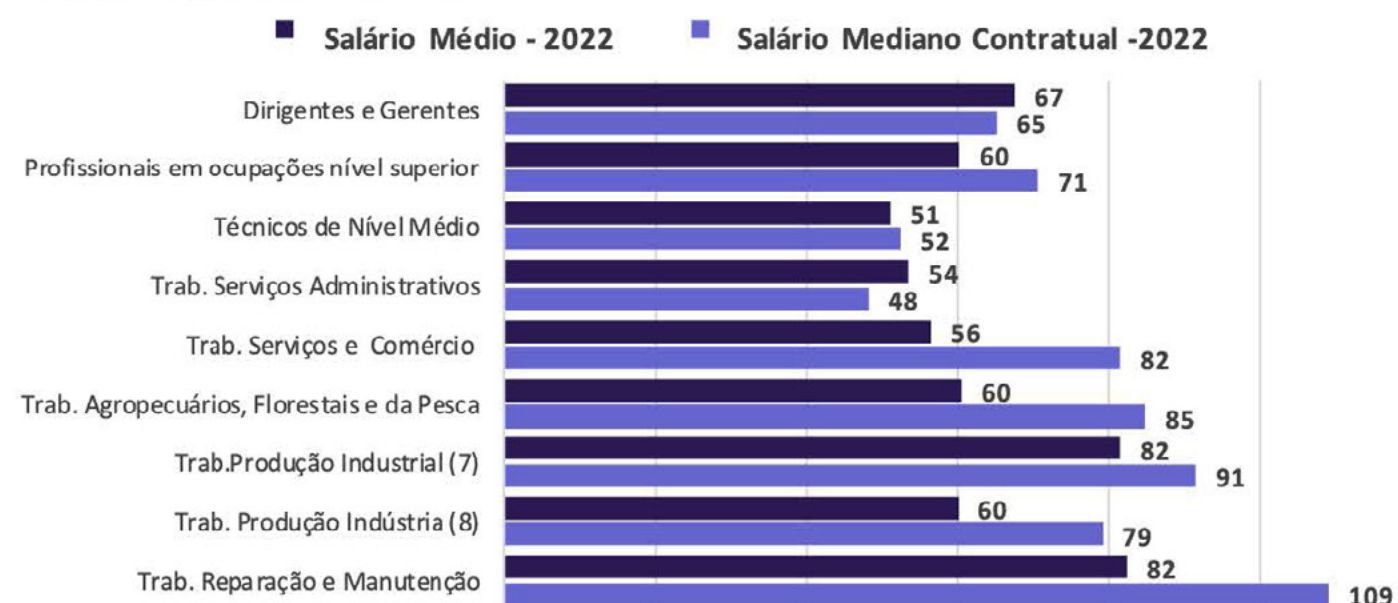
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA

Relatório de Transparência e Igualdade salarial de Mulheres e Homens 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 equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8% e o salários de admissão 88,4%.

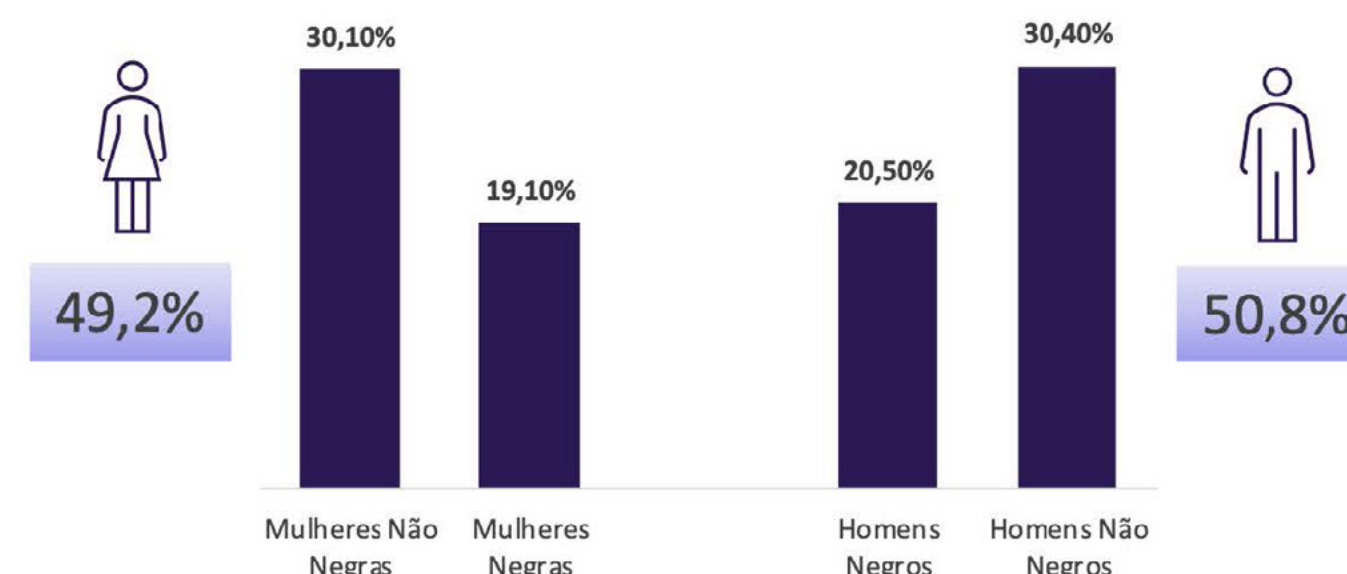
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano Contratual (pago ou não) – 2022	A mediana é o ponto do meio no conjunto dos empregados em que há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e para homens. Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	90,5
Salário Mediano de Admissão (pago ou não) 2023		88,4
Salário Médio Efetivamente Pago (com descontos e acréscimos) - 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	70,8

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



Fonte: eSocial. Rais 2021 e Portal Emprega Brasil fev.2023

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



Políticas e critérios de remuneração declaradas pela empresa

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade de 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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	

CAMPO 01
Informações estatísticas sobre desigualdades salariais eventualmente praticadas, com base no Salário Mediano Contratual, Mediano de Admissão e Salário Médio Efetivamente Pago

CAMPO 02
Informações estatísticas sobre desigualdades salariais eventualmente praticadas, com base no Salário Médio e o Salário Mediano Contratual, por grande grupo de ocupação

CAMPO 03
Informações estatísticas sobre desigualdades de ocupação de vagas eventualmente praticadas, por gênero e por raça

CAMPO 04
Informações fornecidas pelos empregadores no Portal Emprega Brasil



www.mosellolima.com.br