

**Lei da Igualdade Salarial e de Critérios
Remuneratórios entre Mulheres e Homens
Lei 14.611/23 – Decreto nº 11.795/23 e
Portaria MTE nº 3.714**

Fevereiro 2024

- ✓ Sancionada em 03 de julho de 2023;
- ✓ Igualdade salarial e de critérios remuneratórios;
- ✓ Estabelece novas obrigações para os empregadores;
- ✓ Alterações nos valores das multas em caso de descumprimento;
- ✓ Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (Decreto nº 11.514/2023);
- ✓ Regulamentação publicada em novembro de 2023.



Quais medidas a Lei estipula para garantir igualdade salarial entre mulheres e homens e critérios remuneratórios

- ✓ Estabelecimento de mecanismos de **transparência salarial** e de **critérios remuneratórios**;
- ✓ Incremento da **fiscalização** contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- ✓ Disponibilização de **canais específicos para denúncias de discriminação salarial**;



- ✓ Promoção e implementação de **programas de diversidade** e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a **capacitação de gestores, de lideranças e de empregados** a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados;
- ✓ **Fomento à capacitação e à formação de mulheres** para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens;
- ✓ As empresas deverão implementar a divulgação das novas regras legais, assim como **capacitar seus recursos humanos** e gestores para atendimento desses requisitos.



Relatórios de transparência

As pessoas jurídicas de direito privado **com 100 (cem) ou mais empregados** terão a obrigação de **semestralmente** publicarem relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios de seus empregados.

✓ Considerar o número de empregados por CNPJ

Parte
01 Declaração pelo empregador no **Portal Emprega Brasil.**

Prazo: fevereiro e agosto

Parte
02 O MTE irá emitir relatório com informações extraídas do **eSocial.**



**Esses relatórios
deverão observar a
Lei Geral de
Proteção de Dados
Pessoais**

Cadastramento Portal Emprega Brasil

Portal Emprega Brasil - Empregador

Aqui, você empregador pode:

- . Atualizar dados da sua empresa;
- . Ofertar vagas de emprego;
- . Encontrar candidatos para suas oportunidades.

Entrar com **gov.br**

Como cadastrar a sua empresa



Como cadastrar representantes para a sua empresa



Como ofertar vaga de emprego sendo pessoa física



Cadastramento do
CNPJ da empresa

Cadastramento do
representante da
empresa

Declaração pelo Portal Emprega Brasil

- O empregador deverá responder perguntas que fazem parte da declaração de Igualdade salarial através do **Portal Emprega Brasil**.

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

**Prazo:
fevereiro
e agosto**

Declaração pelo Portal Emprega Brasil

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.

- ✓ Respostas são obrigatórias;
- ✓ Não há espaço para justificativas ou observações.
- ✓ Perguntas relativas ao apoio à parentalidade (licenças estendidas, auxílio creche);
- ✓ Perguntas relativas aos critérios remuneratórios (disponibilidades para horas extras, viagens, tempo de experiência).

Declaração pelo Portal Emprega Brasil

✓ Apenas para empresas na margem de **100** empregados.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE QUALIFICAÇÃO E FOMENTO À GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

ÁREA DO EMPREGADOR

SEBASTIAO DA SILVA PECANHA
CPF 014.232.234-20

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

De acordo com a Lei 14.611/2023, empresas (pessoas jurídicas de direito privado) com **100 ou mais funcionários** devem fornecer informações semestrais transparentes sobre salários e critérios de remuneração.

[REALIZAR DECLARAÇÃO](#)

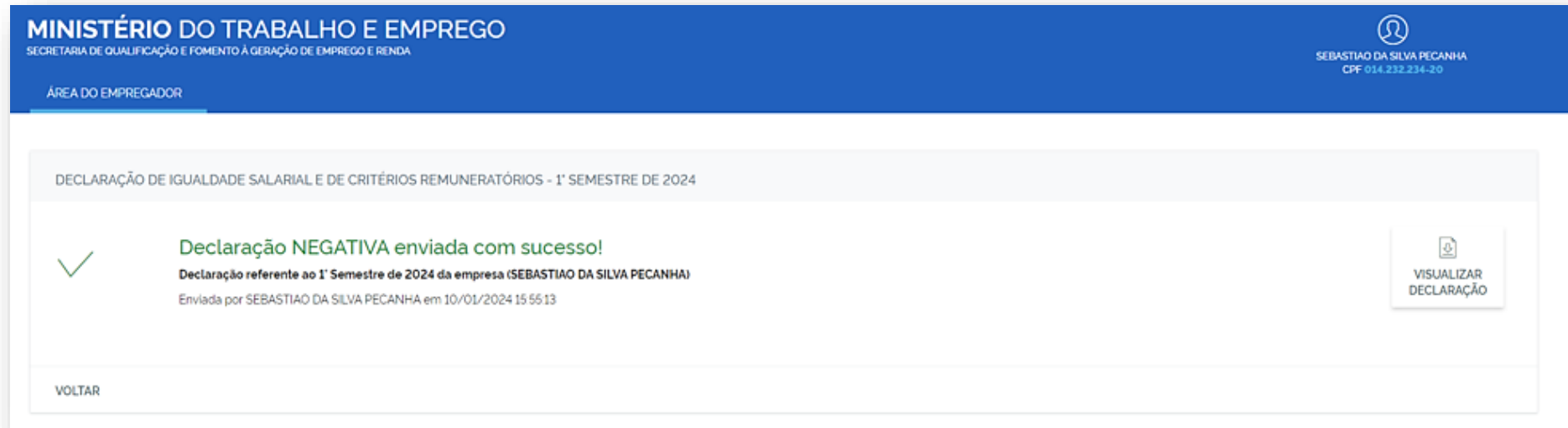
Declaro que em 31/12/2023, a empresa que represento (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA) possuía menos de 100 empregados e, em virtude disso, **NÃO REALIZAREI a Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios referente ao 1º Semestre de 2024.**
Declaro também que compreendo que estou sujeitos às sanções cabíveis no caso de fornecimento de informações inverídicas.

[REALIZAR DECLARAÇÃO NEGATIVA](#)

[VOLTAR](#)

Declaração pelo Portal Emprega Brasil

- ✓ Envio da declaração



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE QUALIFICAÇÃO E FOMENTO À GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

ÁREA DO EMPREGADOR

SEBASTIAO DA SILVA PECANHA
CPF 014.232.234-20

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

✓ **Declaração NEGATIVA enviada com sucesso!**
Declaração referente ao 1º Semestre de 2024 da empresa (SEBASTIAO DA SILVA PECANHA)
Enviada por SEBASTIAO DA SILVA PECANHA em 10/01/2024 15:55:13

VOLTAR

VISUALIZAR DECLARAÇÃO



Relatórios de transparência: Parte pelo E-social

A segunda parte do Relatório de Transparência Salarial considera as informações do **e-social** constando as seguintes informações:

Total de empregados considerando o sexo e a raça/etnia

Razão entre a remuneração de mulheres e homens (com base no salário médio pago em 2022 e o salário mediano contratual e de admissão em 2023)

Comparação com base nos Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

- ✓ Com base nos dados do e-social e portal emprega Brasil o MTE converterá num Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e o disponibilizará na plataforma do **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho** nos meses de março e setembro de cada ano. (<http://pdet.mte.gov.br/>)
- ✓ Esse primeiro relatório deverá ser disponibilizar até o dia 18 de março.

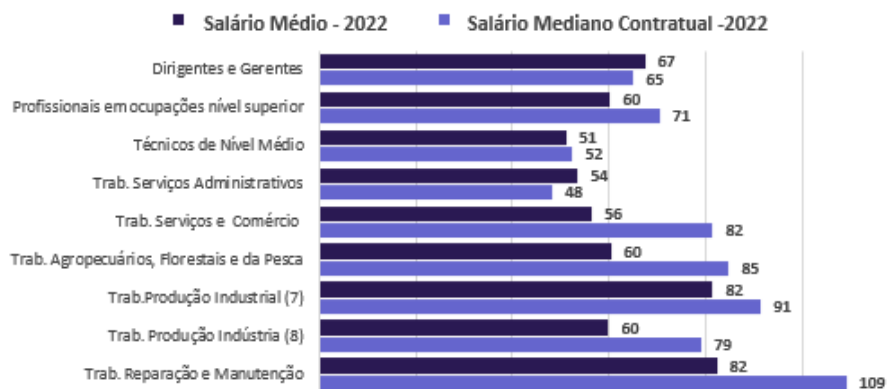
Relatório de transparência

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) } Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 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 porcentagem (%)	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 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 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, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	

Relatórios de transparência: Publicação

Esse relatório de transparência deverá ser publicado nos **sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares**, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral. (art. 2º § 3º do Decreto nº 11.795/23 e art. 4º da Portaria MTE nº 3.714/23).

Multa por descumprimento

- ✓ Em caso de não publicação dos relatórios semestrais ----- multa administrativa que corresponderá a **até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários-mínimos**. (R\$ 132.000,00, em 2023).
- ✓ As fiscalizações serão feitas pelos auditores do Ministério do Trabalho, mas possivelmente também terão atuação do Ministério Público do Trabalho.



Prazo: março e setembro

Plano de ação para mitigar desigualdades:

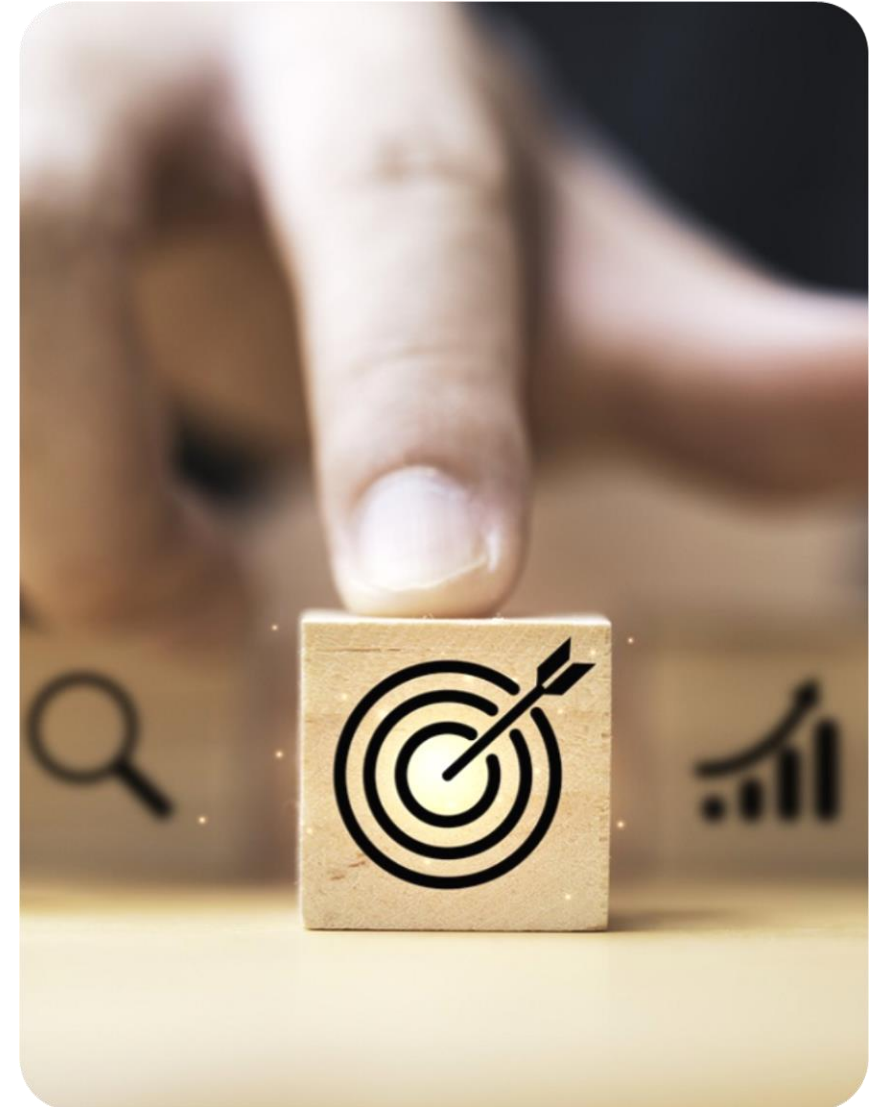


Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios:

- ✓ O empregador poderá iniciar o **plano de mitigação** assim que tiver ciência de desigualdade nos relatórios de transparência;
- ✓ No caso de desigualdades os auditores do trabalho irão **notificar o empregador**;
- ✓ **Prazo** para apresentação de documentos (mesmo rotina das demais fiscalizações);
- ✓ Apresentação de plano de mitigação; **(90 dias)**

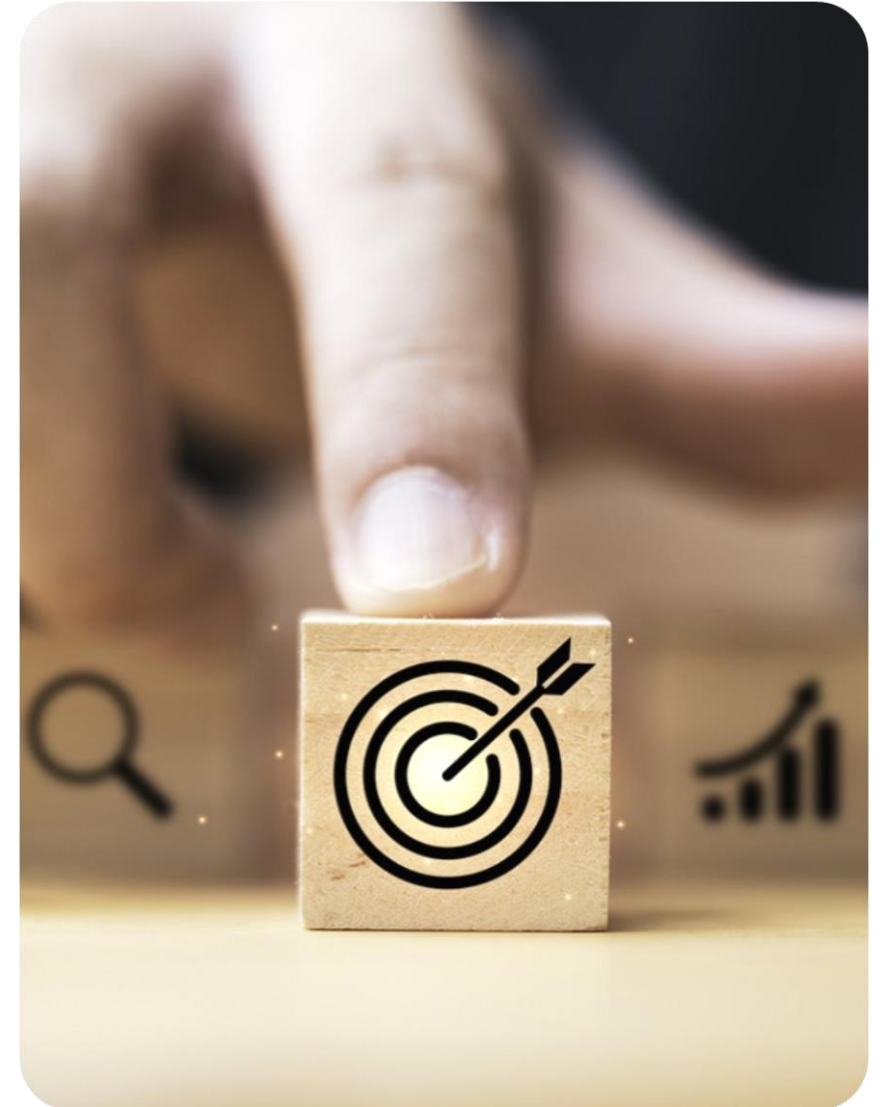
Plano de ação para mitigar desigualdades:

- ✓ Os planos deverão conter:
 - I- medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
 - II- **metas, prazos** e mecanismos de aferição de resultados;
 - III- planejamento anual com cronograma de execução; e
 - IV- avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral
- ✓ **Poderá ser elaborado e armazenado em meio digital** com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).



Plano de ação para mitigar desigualdades:

- ✓ Os planos deverão prever, inclusive, a criação de programas de:
 1. **Capacitação** de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
 2. Promoção da **diversidade e inclusão** no ambiente de trabalho; e
 3. Capacitação e formação **de mulheres** para o ingresso, a permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.
- ✓ Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens **deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.**



Multa por discriminação

Além do **pagamento de diferenças salariais e ação de indenização por dano moral** será cabível multa que 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.

Anteriormente havia um teto para indenização no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e com a nova lei passou a ser de 10 (dez) vezes o valor do novo salário do empregado.



Canais de denúncia

- ✓ *A regulamentação dispõe que as “Denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.”*
- ✓ *Compliance trabalhista;*
- ✓ *Atualização e treinamentos.*



Pontos de atenção



- ✓ Necessidade de revisão interna e de envio informações (exemplo CBO). O e-social permite ajustes de informações;
- ✓ Multa pela discriminação e multa pelo descumprimento do relatório;
- ✓ Revisão políticas internas;
- ✓ Canais de denúncia (MTE);
- ✓ Aumento fiscalizações;
- ✓ Aumento judicialização;
- ✓ Subjetividade para o plano de mitigação;
- ✓ Cuidado com o dano à imagem e reputação.



Obrigada

portaldocomercio.org.br

 [/sistemacnc](#)

 [@sistemacnc](#)

 [@sistemacnc](#)

 [@sistemacnc](#)

 [@sistema.cnc](#)

 [@tvcnconline](#)