

Lei 14.611 :: Igualdade Salarial

Desafios e Soluções: Junte-se a nós para refletir sobre como a Lei de Igualdade Salarial está impactando as organizações

@mauriciofolli
mauricio@resolution.com.br



_Histórico do tema

1943 | CLT Art. 641 (atualizado em 2017 na reforma trabalhista)

“para todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

2022 | Lei 14.457 (Programa Emprega + Mulheres)

“Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

_Histórico do tema

Mar/23 | PL 1.085 (aprovado no Senado em 01/07/23)

“É importante lembrar que neste Projeto de Lei que estamos mandando ao Congresso Nacional tem uma palavra, só uma palavra, que faz a diferença de tudo o que já foi escrito sobre trabalho igual entre homens e mulheres exercendo a mesma função. Uma única palavra. E essa mágica palavra chama-se obrigatoriedade. Obrigatoriedade de pagar o salário igual (Presidente Lula).”

Jul/23 | Lei 14.611 :: Lei de Igualdade Salarial

“Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais 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 Pessoais).”

_Histórico do tema

Nov/23 | Decreto 11.795

“I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e

II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens..”

Nov/23 | Portaria 3.714

“Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- e Social e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.”

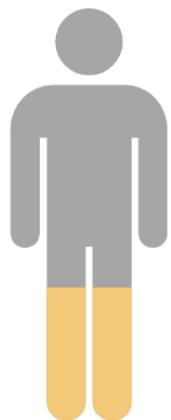
_Mas existe diferença salarial?

Levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostra que o rendimento médio mensal das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é 21% menor do que o dos homens – R\$ 3.305 para eles e R\$ 2.909 para elas.



_E a representatividade?

Segundo dados do IBGE 2022, as mulheres representam 36% das posições gerenciais, enquanto que os homens representam os demais 64%.

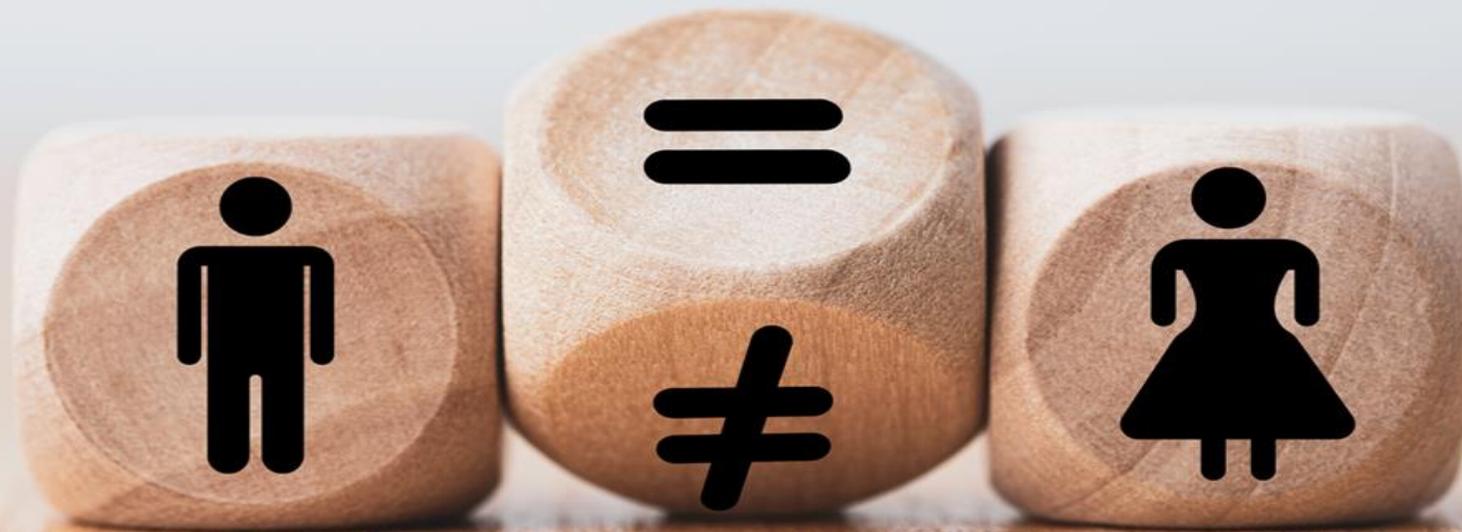


64% H

36% M



Relatório de Transparência Salarial



Critérios Remuneratórios

_Informações que serão utilizadas

Relatório de Transparência Salarial

Dados do E-social que serão coletados

- Informações cadastrais da empresa;
- Total de trabalhadores empregados da empresa (CNPJ raiz) e por estabelecimento (Filiais);
- Total de trabalhadores empregados agrupados por sexo, raça e etnia, e idade com os valores do salário contratual e remuneração mensal;
- Cargos ou CBOs (Grandes Grupos)



Neste semestre serão utilizadas as informações da RAIS/ E-social de 2022, em agosto serão utilizados os dados de 2023.

_Informações que serão utilizadas

Relatório de Transparência Salarial

Verbas Remuneratórias

- salário contratual;
- décimo terceiro salário;
- gratificações;
- comissões;
- horas extras;
- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- terço de férias;
- aviso prévio trabalhado;
- descanso semanal remunerado;
- gorjetas; e
- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.



Será utilizado o salário de admissão e salário médio, tendo como referência o período de 12 meses (JAN-DEZ).

_Informações que serão utilizadas

Critérios Remuneratórios

Dados que devem ser declarados no Portal Emprega Brasil

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



Ícone da
declaração no
Portal

_Como as informações serão utilizadas?

A partir do cargo ou CBO será realizada a análise da remuneração de homens e mulheres de cada uma das posições existentes, respeitando ao limites de tempo existentes na legislação (tempo de empresa e tempo no cargo);

A partir dos Critérios Remuneratórios, a empresa possuindo os requisitos questionados, o entendimento será que a empresa realiza a gestão de remuneração e não precisará criar planos de ação (INICIALMENTE);

Após as análises do Ministério do Trabalho, as informações serão publicadas no site do Governo e a empresa precisará publicar em seu site e redes sociais.

_Impactos diretos da legislação

Não enviar as informações no prazo definido (22 de janeiro até 29 de fevereiro)

“§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.”

Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial

- Ações com prazos e metas para minimizar a desigualdade salarial;
- Ações e Programas preventivas para promover conscientização e incentivar à diversidade.
 - Capacitação para líderes e empregados sobre o tema
 - Promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho
 - Capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

_Por onde começar...

MAPEAR

MITIGAR

CRIAR



Descrever/ Revisar
Política de
Remuneração



Revisar a CBO de
todos os cargos



Validar as
informações que
estão sendo
compartilhadas no
E-social



Analisar as práticas
de remuneração
conforme critérios
do MT

www.resolution.com.br/direto-do-front/

_O seu RH está pronto para atender a Lei 14.611/2023? 14.07.23



Nunca vivemos na história deste país transformações tão aceleradas (e necessárias!) para que a sociedade tratasse de assuntos como inclusão e igualdade com tanta profundidade. Agora, com a decretação da lei 14.611/2023 ocorrida em 03 de julho/23, que define novas medidas para aumentar a efetividade do cumprimento da legislação que garante a igualdade salarial entre [...]



[Leia Mais](#)

_Decreto 11.795 regulamenta a Lei 14.611/2023. E agora?

30.11.23



Em artigo anterior trouxemos o entendimento dos impactos que a lei 14.611/2023 (de 03 de julho/23) traria para as empresas quando da implementação das medidas para prover a igualdade salarial entre homens e mulheres. E o decreto publicado em 23 de novembro/23 acabou regulamentando a lei, ou seja, ela começa a "sair do papel" e [...]



[Leia Mais](#)

_Desdobramentos da Legislação da Equidade Salarial

28.01.24



O ano de 2024 começou com a relevante pauta da Equidade Salarial e com os RHs buscando informações e orientações para cumprirem a nova legislação. Nos artigos anteriores (<https://www.resolution.com.br/direto-do-front/decreto-11-795-regulamento-a-lei-14-6112023-e-agora/>) esclarecemos alguns pontos e propusemos reflexões acerca do tema. Dividimos ele em duas grandes esferas: – a oportunidade das organizações evoluírem no desenho das suas práticas [...]



[Leia Mais](#)





OBRIGADO

mauricio@resolution.com.br
(51) 99668.5051

