

UPDATE

Material atualizado em 22/12/2022 com
inclusão das disposições trazidas pelo
Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714

IGUALDADE SALARIAL

Lei 14.611/2023

Decreto 11.795/2023

Portaria TEM nº 3.714

LINHA DO TEMPO



LEI 14.611/2023

FINOCCHIO & USTRA



CONTEXTO

1. CONTEXTO



- ❑ Amarras Culturais Discriminatórias x Avanço Civilizatório;
- ❑ Cenário político favorável a pautas sociais;
- ❑ Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (ODS5 – Alcançar a Igualdade de Gênero e empoderamento de todas as mulheres);
- ❑ Avanço legislativo na construção da igualdade, inclusive de oportunidades, entre mulheres e homens no mercado de trabalho (Programa “Emprega + Mulheres” e Lei da Igualdade Salarial)
- ❑ Recrudescimento de penalidades na hipótese de discriminação por motivo de **sexo**, raça, etnia ou idade.

**VAMOS FALAR SOBRE
IGUALDADE SALARIAL?**



3. LEI 14.611/2023

- Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função;
- Altera a redação do artigo 461 da CLT;
- Aumenta o valor das multas por práticas discriminatórias em razão de sexo, raça, etnia ou idade
- Estabelece inúmeras medidas para enfrentamento da disparidade salarial entre mulheres e homens;



LEI 14.611/2023



APLICABILIDADE DA LEI

4. APLICABILIDADE DA LEI

A **Lei 14.611/2023** e sua respectiva regulamentação (Decreto 11.795/2023 e Portaria 3.414/2023 do MTE), aplica-se a todas as empresas, exceto quanto ao Relatório de Transparência Salarial, exigido apenas para as empresas com mais de 100 empregados.



LEI 14.611/2023

✓ **ARTIGO 461 CLT**
✓ **CONCEITO**
✓ **ALTERAÇÕES**

5. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

ARTIGO 461 DA CLT REQUISITOS CUMULATIVOS

1. **Mesma função** (identidade funcional = execução de idênticas atividades e atribuições);
2. Prestada ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial;
3. Trabalho realizado com **IGUAL PRODUTIVIDADE** e com a **MESMA PERFEIÇÃO TÉCNICA**;
4. Tempo de serviço para o empregador igual ou inferior a 4 anos;
5. Tempo na mesma função igual ou inferior a 2 anos



Os requisitos são cumulativos, ou seja, requer que todos estejam presentes. A ausência de um deles afasta o direito à percepção do mesmo salário.

5. ALTERAÇÕES NA REDAÇÃO

COMO ERA - CLT	COMO FICOU - CLT
<p>Art. 461 [...] §6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social</p> <p>Sem correspondência na legislação anterior</p>	<p>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.</p> <p>§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.</p>



LEI 14.611/2023

✓ **PROGRAMA DE
IGUALDADE
SALARIAL**

(MEDIDAS A SEREM IMPLEMENTADAS)

6. PROGRAMA DE IGUALDADE SALARIAL

Visando o combate a disparidade salarial entre mulheres e homens, a Lei, em seu **ARTIGO 4º**, estabeleceu as seguintes medidas que deverão ser adotadas pelas empresas:

I – estabelecimento de **mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios**;

II – incremento da **fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios** entre mulheres e homens;

III – disponibilização de **canais específicos para denúncias** de discriminação salarial;

IV – 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; e

V – 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.



LEI 14.611/2023

✓ **RELATÓRIO DE
TRANSPARÊNCIA
SALARIAL**

7. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Para empresas com **100 ou mais empregados**, observada a LGPD, a legislação estipula a **publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios**.

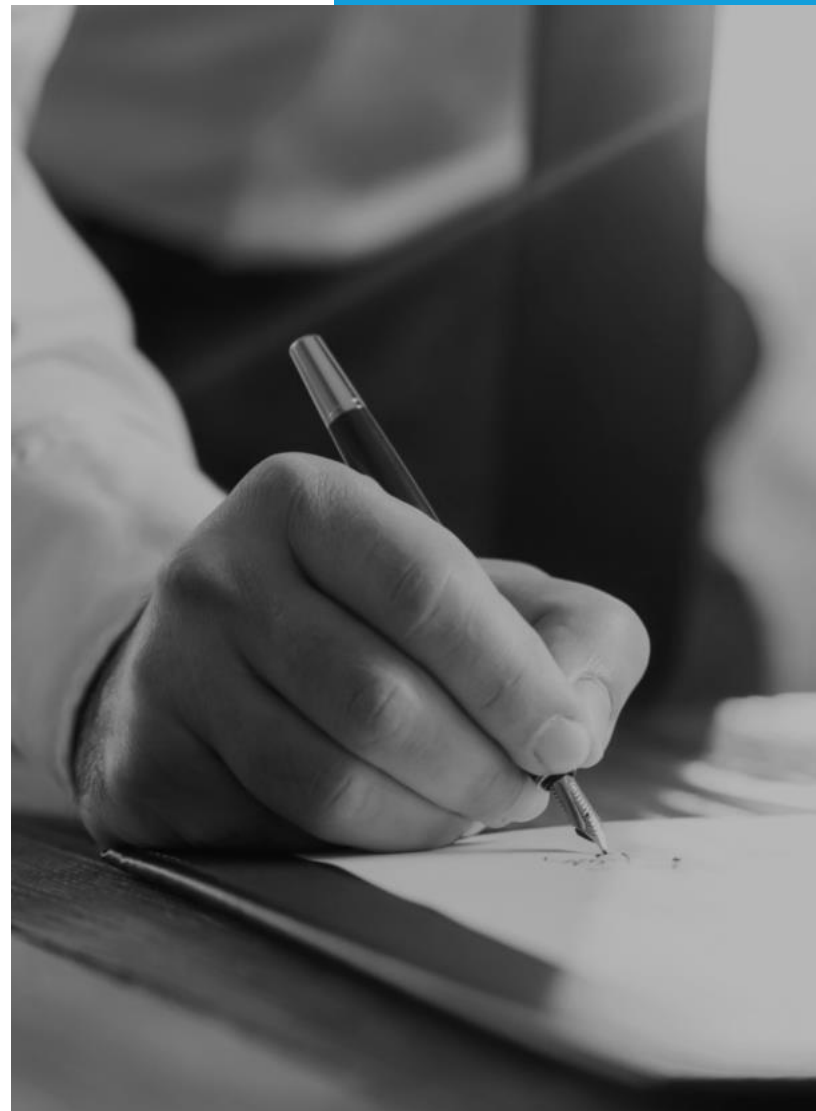


Esses relatórios devem conter **dados anonimizados**, permitindo **comparações objetivas** entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens.

A Lei também prevê a **divulgação de informações estatísticas** sobre possíveis desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade.



O descumprimento dessa obrigação sujeita a empresa à **multa administrativa de até 3% sobre o valor da folha de pagamento**, limitada a 100 salários mínimos (R\$132k)



7. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DADOS



O **Decreto nº. 11.795/2023**, em conjunto com a **Portaria 3.414 do MTE**, apesar de **NÃO** ter trazido o formato do Relatório de Transparência, estabeleceu:

- 1) quais informações mínimas e complementares irão compor o relatório;
- 2) forma de extração dos dados/informações via portais eletrônicos (**eSocial** e **Portal Emprega Brasil** - área do empregador)



As “informações mínimas” elencadas no Decreto serão extraídas do via eSocial, e as **informações complementares** devem ser prestadas pelos empregadores nos meses de **fevereiro e agosto de cada ano**, no Portal Emprega Brasil, em ferramenta informatizada a ser disponibilizada pelo MTE (aba específica a ser criada e nominada “Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios”).

O Relatório de Transparência Salarial, a ser elaborado e disponibilizado pelo MTE, será publicado em **março e setembro de cada ano**, em plataforma específica do **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho**.

6. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Seção I - Dados do eSocial

Item	Descrição
a)	Dados cadastrais do empregador;
b)	Número total de trabalhadores empregados (empresa e por estabelecimento);
c)	Número total de trabalhadores empregados por sexo, raça e etnia, com salário contratual e remuneração mensal. O valor da remuneração deve conter salário contratual, décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais noturno, insalubridade, penosidade, periculosidade, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado, gorjetas, e demais parcelas conforme lei ou norma coletiva.
d)	Cargos ou ocupações do empregador conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

7. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Seção II - Dados do Portal Emprega Brasil

Item	Descrição
a)	Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
b)	Critérios remuneratórios para acesso, progressão ou ascensão dos empregados;
c)	Incentivo à contratação de mulheres;
d)	Critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, gerência e direção;
e)	Existência de iniciativas ou programas que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

7. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL I SINDICATO



As **empresas, com mais de 100 empregados**, deverão **publicar o Relatório de Transparência em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos análogos**, em local visível, assegurando-se a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral;

Após a publicação do Relatório de Transparência, caso seja **constatada a disparidade salarial em procedimento fiscalizatório**, o Auditor Fiscal notificará a empresa para elaboração, no **prazo de 90 dias**, do **Plano de Ação de Mitigação** de Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.



LEI 14.611/2023



**MEDIDAS DE
COMBATE**



**CANAL DE
DENÚNCIAS**

8. MEDIDAS DE COMBATE



Quando identificada desigualdade salarial pelo Auditor Fiscal do Trabalho, deverá ser apresentado **Plano de Ação em até 90 dias**, a contar do recebimento da primeira notificação.



A elaboração do plano deve contar com a **participação do sindicato** – o qual **receberá cópia do plano** – e empregados, **preferencialmente na forma definida em norma coletiva**.



Na ausência de norma coletiva a participação será conferida aos membros da Comissão de Empregados, na forma estabelecida no artigo 510-A da CLT, para empresas com mais de 200 empregados; e as empresas que contam com quadro funcional entre 100 e 200 empregados poderão promover processo eleitoral específico para instituir comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

8. MEDIDAS DE COMBATE



O **Plano de Ação de Mitigação** de Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres deve conter:

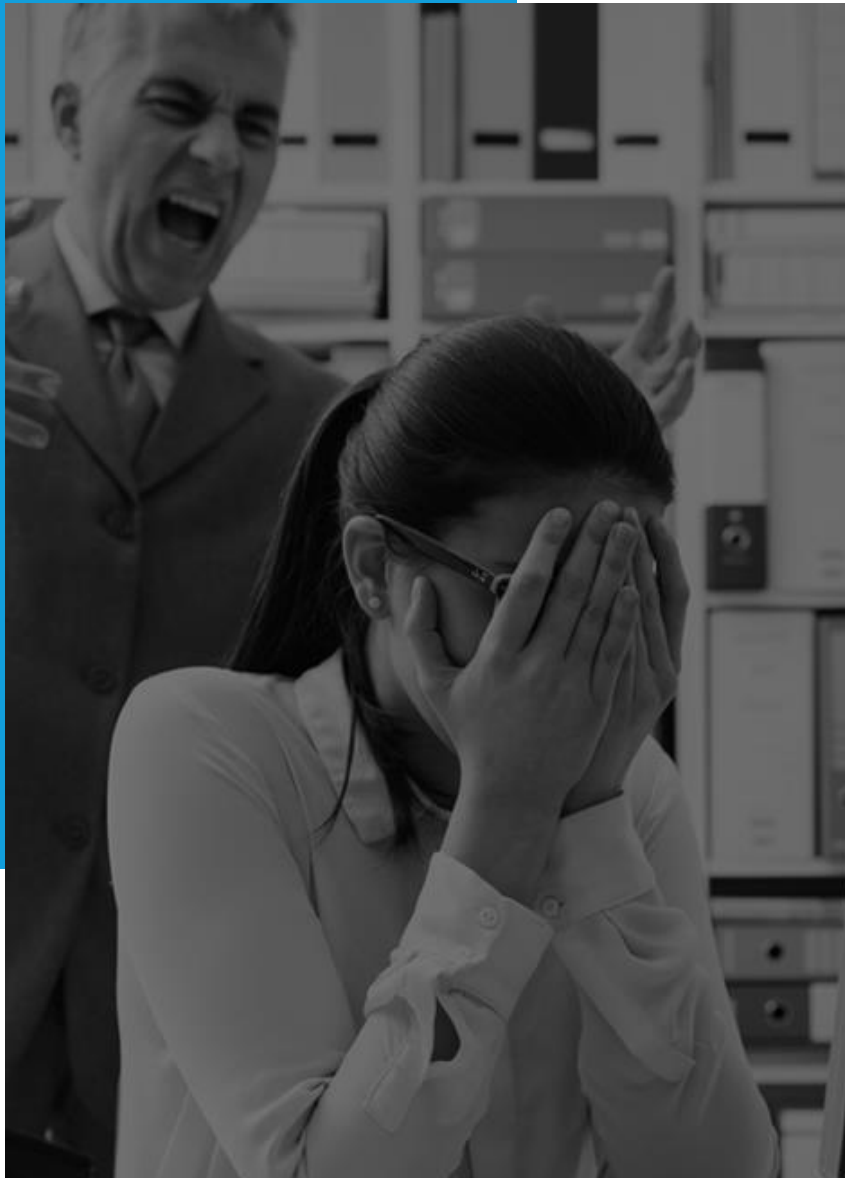
- 1) **medidas** a serem adotadas com escala de prioridade;
- 2) **metas, prazos e mecanismos de aferição** de resultados;
- 3) planejamento anual com **cronograma de execução**;
- 4) avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral;
- 5) programa de **capacitação dos trabalhadores** (toda coletividade) a respeito do tema equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- 6) programa de promoção de **diversidade e inclusão** no ambiente de trabalho;
- 7) programa de **capacitação e formação de mulheres** para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

9. CANAL DE DENÚNCIAS

A Portaria dispõe que a **denúncia de casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios** contará com procedimento especial.



Todos os casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios poderão ser denunciados em **canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital**





FINOCCHIO & USTRA

CAMPINAS

Condomínio L'Office
R. Avelino Silveira Franco, 149 Cj.438 -
Sousas, Campinas/SP
CEP 13105-822

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

Av. Carlos Maria Auricchio, 70 Jardim
Aquários, São José dos Campos/SP
CEP 12240-420

SÃO PAULO

Av. Pacaembu, 1976 - Sala 17
Pacaembu, São Paulo/SP
CEP 01234-000

RIBEIRÃO PRETO

Av. Pres. Vargas, 2.121 – Sala 2.406
Jardim Santa Angela, Ribeirão Preto/SP
CEP 14020-525



VERIDIANA POLICE

veridiana.police@fius.com.br



GIOVANNI CUNHA

giovanni.cunha@fius.com.br

