



Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

Apresentação de Luiz Fernando Favaro Busnardo,
Ministério do Trabalho e Emprego

LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023

- ✓ **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023)**
- A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:
- 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 Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023

- 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)
- Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.
- Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no [art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023

- Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:
 - I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e
 - II - a criação de programas relacionados à:
 - 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 e na implementação do Plano de Ação deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.
- Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos [art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.](#)
- Na hipótese, 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

Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

- ▶ A iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres atende ao que determina o Decreto nº 11.795/2023, publicado em novembro do ano passado para regulamentar a Lei nº 14.611, de 2023, assinada em julho de 2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- ▶ O preenchimento pelas empresas deve ser feito por meio do [Portal Emprega Brasil](#). As informações serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam o mesmo cargo. Os relatórios semestrais de transparência salarial utilizarão os dados de salários e ocupações de mulheres e homens já informados pelas empresas pelo eSocial, e as empresas estão sendo solicitadas a prestar algumas informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que apoiem a contratação e a promoção de mulheres nas empresas.
- ▶ Caso a empresa não cumpra com a publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, como determina a Lei nº 14.611/2023, será aplicada uma multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários, limitado a 100 salários mínimos, além de multas em casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando for o caso.

Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

- Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, as empresas com 100 ou mais empregados deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Estas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.
- **Garantia de Direitos** - Medidas para a promoção da garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens também deverão estar previstas no Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, como a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores(as), lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

- ▶ **Segurança dos dados** – Os dados dos relatórios serão anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018. Em março de 2024 as empresas poderão acessar a plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho- PDET, do Ministério do Trabalho, para extraírem, por CNPJ, o seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.
- ▶ As empresas devem publicar em seus sites eletrônicos, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para os seus empregados, colaboradores e público em geral, no mês de março/2024, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios que foi disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- ▶ **Canal de atendimento para dúvidas** - A empresa interessada em mais informações sobre o assunto pode encaminhar suas perguntas para o e-mail: igualdadesalarial@trabalho.gov.br.

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

- ▶ Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.
- ▶ O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:
- ▶ Seção I - dados extraídos do eSocial:
 - a) dados cadastrais do empregador;
 - b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
 - c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e
 - d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

► Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- c) existência de incentivo à contratação de mulheres;
- d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

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.

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

- ▶ A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.
- ▶ O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

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

- ▶ Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e 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.

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

- ▶ O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:
 - ▶ medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
 - ▶ metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
 - ▶ planejamento anual com cronograma de execução; e
 - ▶ avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.
- ▶ O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:
 - ▶ I - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
 - ▶ II - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
 - ▶ III - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

- ▶ As 50.692 empresas com 100 ou mais empregados podem, desde o dia 30 de setembro, acessar o seu 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios no [Portal Emprega Brasil](#). De posse do Relatório, as empresas devem dar publicidade em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado. Empresas que não cumprirem a exigência estarão sujeitas a multas, conforme determina a Lei de Igualdade Salarial.
- ▶ Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado dos relatórios para justificar eventuais diferenças salariais fundamentadas no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943..



Lei da Igualdade Salarial – Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

- ▶ No mês passado, os ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres divulgaram as informações do 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, e as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados. O levantamento, que utiliza dados da RAIS de 2023, foi apresentado durante o evento de lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. No primeiro relatório, em março deste ano, a diferença salarial registrada era de 19,4%. O relatório mostra que as mulheres continuam ainda excluídas do mercado de trabalho e que as mulheres negras sofrem as piores diferenças no mercado de trabalho.

Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024

▀ CAPÍTULO V - DA FISCALIZAÇÃO

- ▀ O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é subsídio para atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.
- ▀ A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
- ▀ A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT, os seguintes elementos:
 - I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;
 - II - existência de Planos de Cargos e Salários;
 - III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
 - IV - existência de incentivo à contratação de mulheres;
 - V - identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;
 - VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares;
 - VII - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.



Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024

- ▶ Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.
- ▶ O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 (noventa) dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.
- ▶ Consultar, ainda, o ANEXO da Instrução - Metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Nota Técnica “A negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres – DIEESE – 1º semestre de 2024

- ▶ A equidade de gênero é um conceito abrangente que busca a igualdade entre mulheres e homens nas variadas dimensões da sociedade, incluindo os âmbitos social, econômico, profissional, doméstico e político. Está centrado na ideia de que deve haver tratamento digno e equivalente independentemente do gênero da pessoa, com igualdade de oportunidades, direitos e deveres civis e sociais para mulheres, homens e demais identidades de gênero reconhecidas. Em outras palavras, esse conceito tem em sua essência o princípio de que a humanidade, e a dignidade que lhe é inerente, não podem ser medidas em razão do sexo de nascimento ou do gênero socialmente atribuído.
- ▶ No que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, há três dimensões que podem interferir na produção das desigualdades entre homens e mulheres:
 1. Ocupações majoritariamente ocupadas por homens versus ocupações majoritariamente ocupadas por mulheres, ou chamadas de ocupações feminizadas, que são menos valorizadas do ponto de vista social e salarial;
 2. Discriminação de gênero no processo de recrutamento e seleção para os postos de trabalho;
 3. Discriminação e obstáculos à progressão da carreira profissional das mulheres;
 4. Intermittência no mercado de trabalho, particularmente ligada à maternidade e às atividades de cuidados.
- ▶ A Lei de igualdade salarial garante um arcabouço capaz de mudar de modo efetivo essa desigualdade no mercado de trabalho. A negociação coletiva é instrumento que colabora de modo relevante para que a Lei tenha maior alcance e velocidade na superação das desigualdades, ao envolver as representações sindicais na elaboração de propostas que caminham para a igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres.



Muito obrigado !

Luiz Fernando Favaro Busnardo – Auditor-Fiscal do Trabalho

E-mail: luiz.busnardo@trabalho.gov.br

Fontes: Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos.