

LEI Nº 14.611/2023

IGUALDADE SALARIAL



Dra. Marcia Almeida
Assessora jurídica da CNT

CNT | Confederação
Nacional do
Transporte

CNT / SEST SENAT / ITL
— Sistema Transporte —

ATUAÇÃO CNT

CNT

- ▶ No Congresso Nacional;
- ▶ No poder executivo:
 - GTI - proposta de criação de um Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens e Elaboração do decreto de regulamentação da Lei nº 14.611/2023;
 - Participação – Governo, Centrais Sindicais e Confederações patronais;

A CNT ENCAMINHOU CONTRIBUIÇÕES
PARA O DECRETO – 20/10/2023



Lei nº 14.611/2023

CNT

Igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Lei nº 14.611/2023

- ❖ Inclusão dos §§ 6º e 7º ao artigo 461 da CLT;
- ❖ Relatório de Transparência;
- ❖ Plano de ação;
- ❖ Participação do sindicato;
- ❖ Multa por descumprimento;
- ❖ Regulamentação.

Decreto nº 11.795/2023

- ❖ Informações do relatório;
- ❖ Divulgação do relatório;
- ❖ Plano de ação;
- ❖ Competências MTE.

Lei nº 14.611/2023

EMPRESAS COM 100 OU MAIS EMPREGADOS

CNT

Portaria nº 3.714/2023



- ❖ Relatório de Transparência (semestral);
Elaborado pelo MTE (março e setembro);
Informações retiradas do eSocial e do portal Emprega Brasil
Informações complementares – empregadores fornecerão (ferramenta disponibilizada pelo MTE – Fevereiro e Agosto)
Publicação pelos empregadores em seus sítios eletrônicos e redes sociais;
- ❖ Plano de ação;
Após notificação prazo de 90 dias para elaborar o plano;
Deve conter as medidas a serem adotadas; metas e prazos; planejamento da execução; avaliação das medidas semestralmente; Criação de programas de capacitações e de diversidade; As empresas deverão compartilhar o plano de ação com a entidade sindical (entidade sindical participa da elaboração); Notificação pelo domicílio eletrônico trabalhista;
- ❖ Fiscalização – SIT (multa 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos;
- ❖ Canais de denúncia - canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital;
- ❖ Vigência – 1º de dezembro de 2023.

PONTOS IMPORTANTES

CNT

- O MTE disponibilizou um documento (declaração) para ser preenchida pelas empresas (site [emprega mais brasil](http://emprega.maisbrasil.gov.br)) – prazo 22/1 à 29/02;
- Como serão feitas as correções, uma vez que o relatório será elaborado pelo MTE;
- Os dados sensíveis serão respeitados (principalmente se os dados permitirem a identificação dos empregados);
- Impacto para as empresas prejudicando a atratividade e manutenção de talentos;
- O CBO possui inúmeros códigos – necessidade de revisão dos códigos para adequação.
- Como ocorrerá a fiscalização, não se tem parametrização dos dados;



PARA CONHECIMENTO – INFORMAÇÕES SOLICITADAS NA DECLARAÇÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE QUALIFICAÇÃO E FOMENTO À GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

ÁREA DO EMPREGADOR

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

* Todas as perguntas são obrigatórias.

1. A sua empresa ([REDACTED] S/A) possui plano de cargos e salários ou plano de carreira? *

Sim Não

2. A sua empresa ([REDACTED] S/A) 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

E-mail para dúvidas: gti.igualdade@mulheres.gov.br

3. A sua empresa ([REDACTED] S/A) tem políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência? *

Sim Não

4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, quais são adotadas por sua empresa ([REDACTED] S/A) 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 ([REDACTED] S/A)?

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.

MODELO DE RELATÓRIO APRESENTADO PELO MTE



Relatório de Transparência e Igualdade salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre de 2024 CNPJ pessoa jurídica (100 empregados e mais)

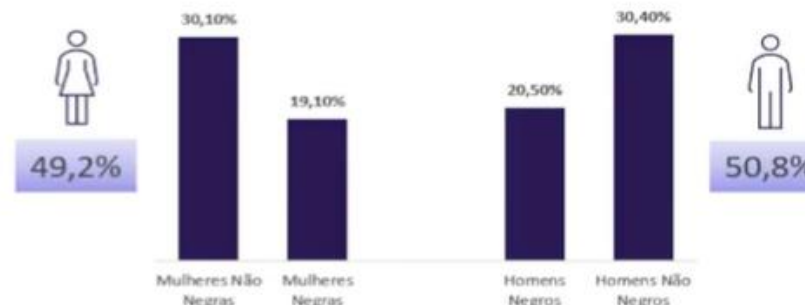
Diferentes definições de salário mostram variações nas diferenças entre mulheres e homens. O salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8% e o salários de admissão 88,4%.

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) } Razão 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) Razão 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

Crítérios 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, LBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	

OBRIGADA.

CNT | Confederação
Nacional do
Transporte

CNT / SEST SENAT / ITL
— Sistema Transporte —



@agenciacnt



www.cnt.org.br



@confederacao-nacional-do-transporte-cnt