



E-BOOK

# Lei da Igualdade Salarial

Um passo fundamental em prol da equidade de gênero e ao combate à discriminação no mercado de trabalho.

MARGARETH GOLDENBERG  
MARIANA COVRE

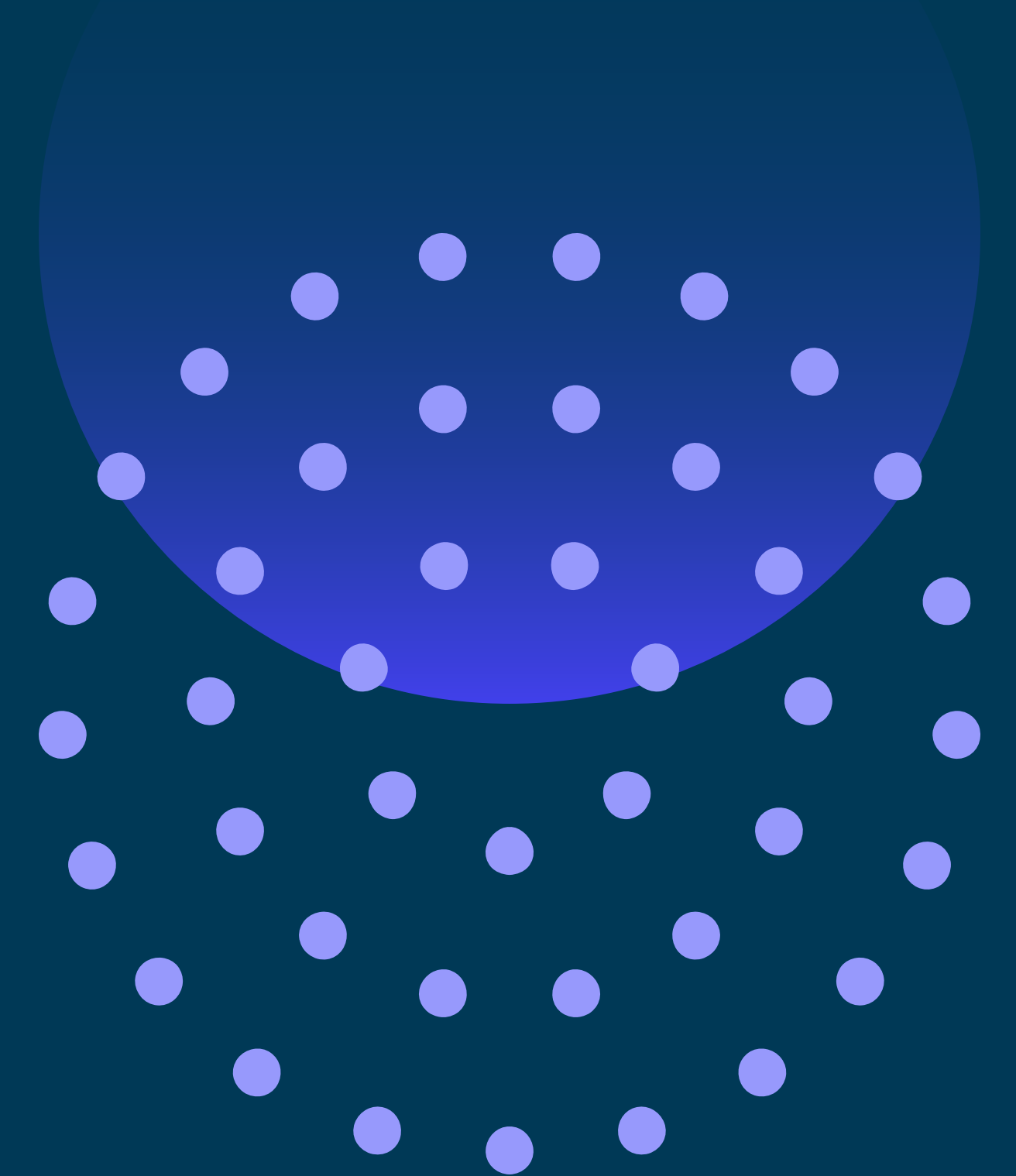


Para ter uma experiência de leitura melhor, vire o celular na horizontal.



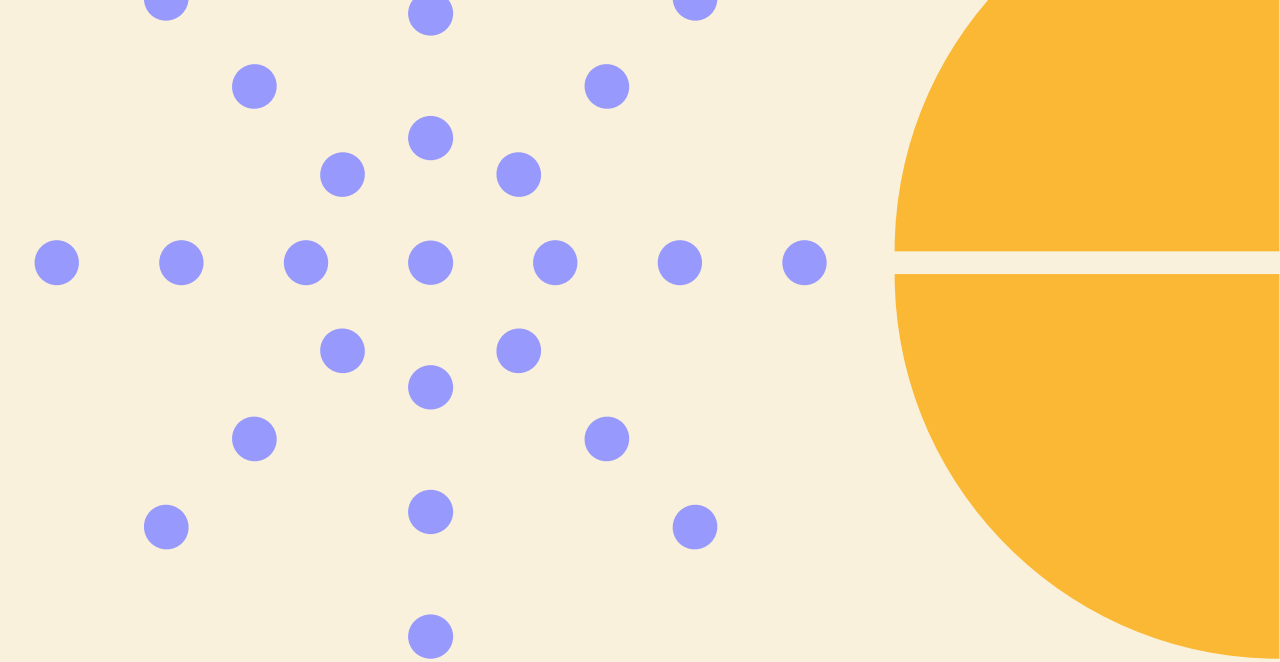
# Sumário

- 03** ..... **Introdução** - Lei Federal nº 14.611, de 3 de julho de 2023
- 06** ..... O que significa equidade salarial?
- 09** ..... Critérios objetivos da lei
- 12** ..... A quem se aplica a lei da igualdade salarial?
- 15** ..... Pilares e pontos fundamentais da lei
- 21** ..... Responsabilidades do poder público
- 28** ..... Identificação e mitigação da desigualdade salarial: processo e considerações
- 33** ..... Relatório de Transparência Salarial: descomplicando o processo
- 36** ..... Plano de ação para redução da desigualdades Salarial: entendendo o processo
- 40** ..... Canais de denúncias: transparência e controle interno

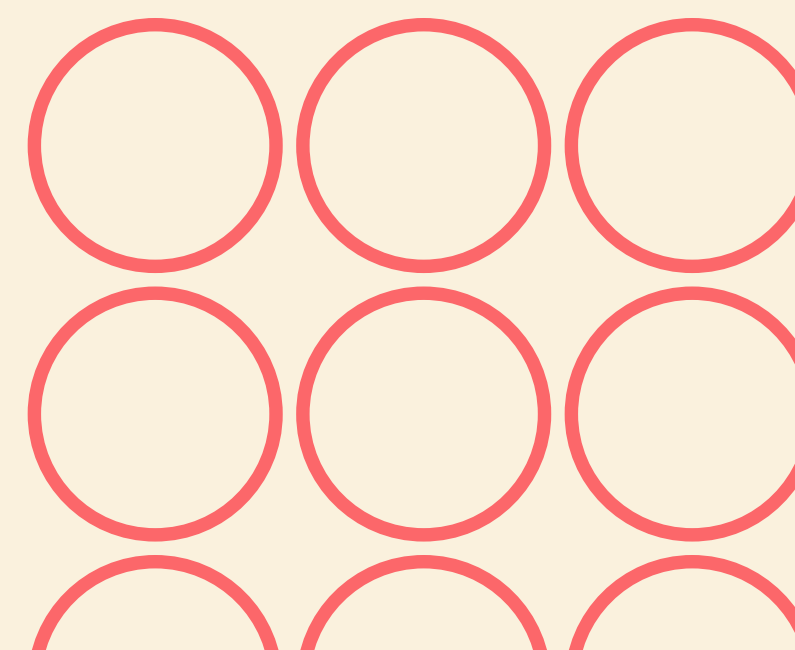
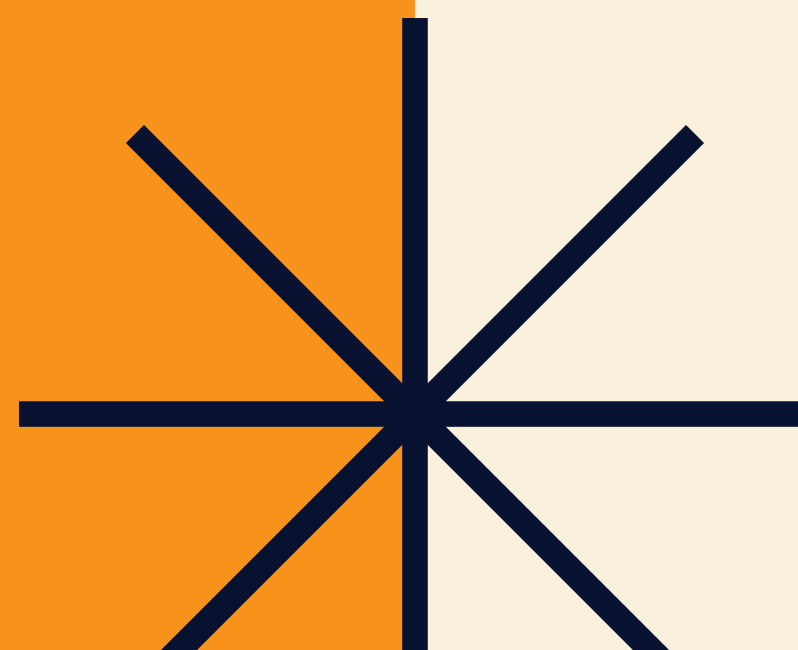


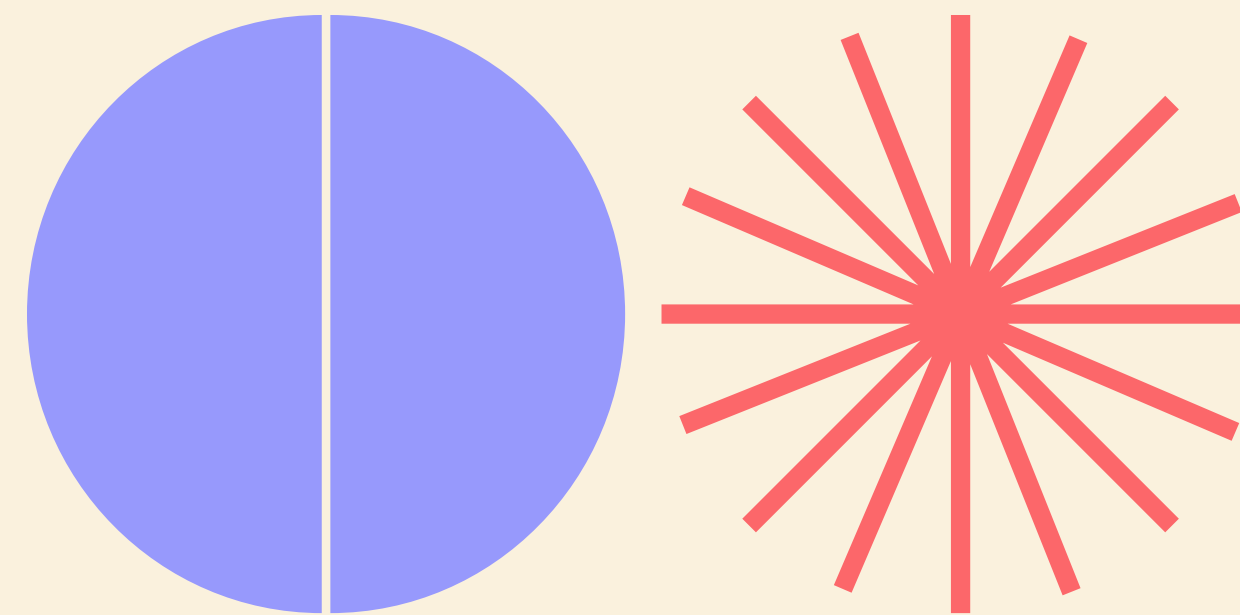
# Introdução

Lei federal nº 14.611  
de 3 de julho de 2023



Conhecida como a **”lei de igualdade salarial”**, a lei federal nº 14.611, de 3 de julho de 2023, trata da igualdade de salários entre homens e mulheres. Ela foi aprovada em caráter de urgência no Congresso Nacional e recebeu a aprovação do Presidente da República. O projeto de lei foi proposto pelo Poder Executivo federal em março de 2023.





O objetivo principal dessa lei é **garantir que homens e mulheres recebam salários iguais para o mesmo trabalho**. Além disso, ela estabelece maneiras de verificar, punir e corrigir a desigualdade salarial, visando proteger os **direitos das trabalhadoras**.

Não é apenas uma lei trabalhista, abordando também questões importantes para as empresas, como as de conformidade de gênero e políticas de diversidade; gestão de riscos; questões concorrenciais quanto à contratação de talentos; proteção e privacidade de dados sensíveis.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, já previa a igualdade salarial no artigo 461. Em 2017, essa regra foi ampliada com a reforma trabalhista, **abrangendo não apenas o gênero, mas também etnia, nacionalidade e idade**.

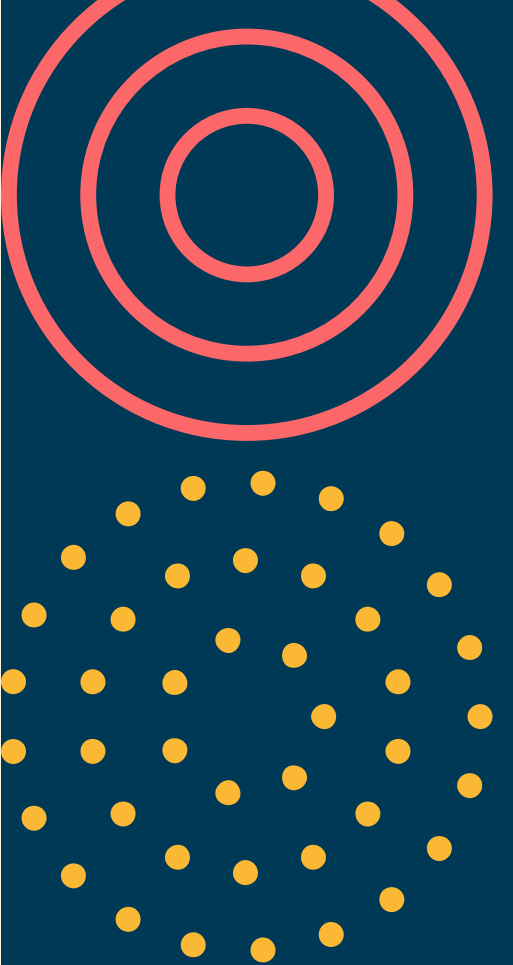
A Constituição Federal de 1988 já proibia a diferença salarial com base em sexo, idade, cor ou estado civil. A nova lei de igualdade salarial vai além, buscando **garantir a equidade de gênero e combatendo a discriminação no mercado de trabalho**.



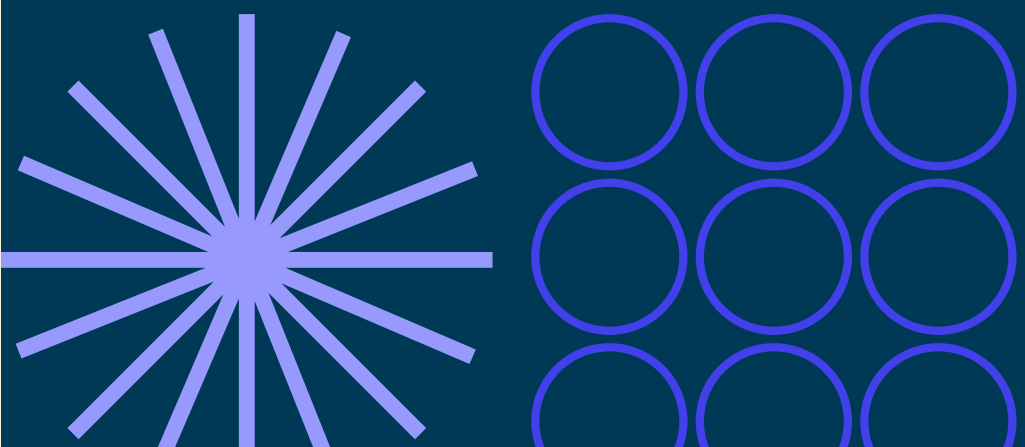
## INTRODUÇÃO

A lei foca em três aspectos principais: **educação, fiscalização e sanção**. Além disso, aborda as **causas sociais** da desigualdade salarial de gênero, buscando superar as barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Não se trata apenas de evitar a discriminação salarial, mas de entender por que isso acontece e agir para corrigir essa situação.

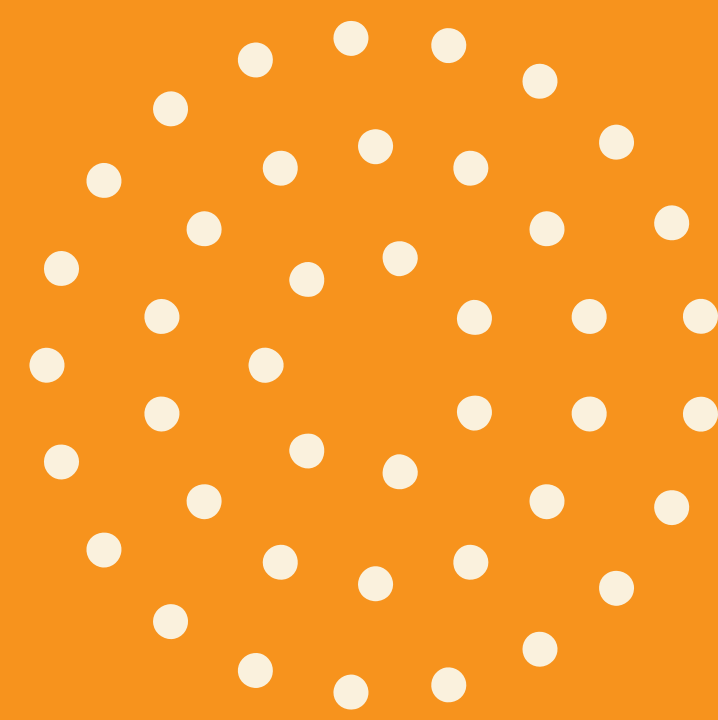
As estatísticas mostram que as mulheres enfrentam mais desigualdades salariais, especialmente devido à **sobrecarga de trabalho doméstico**. A lei, em 2023, coincide com a pesquisa da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia, Cláudia Goldin, que destaca essas questões.



Em resumo, a lei de igualdade salarial não apenas procura garantir salários iguais, mas também visa **superar as barreiras que impedem as mulheres de entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho.**



O que significa  
**equidade salarial?**



## O QUE SIGNIFICA EQUIDADE SALARIAL?

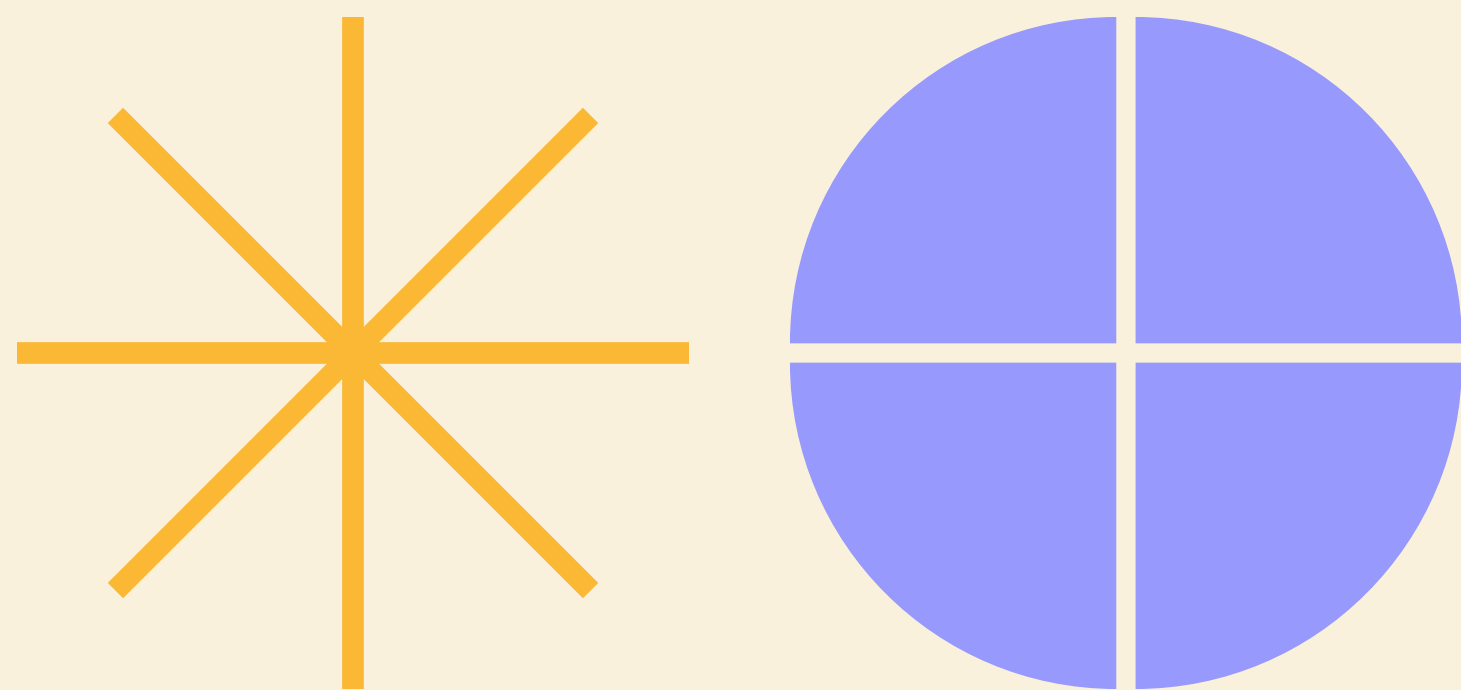
A equidade salarial refere-se ao princípio de garantir que pessoas que desempenham funções semelhantes ou de igual valor recebam **remuneração justa, independentemente de características como gênero, raça, idade ou outras formas de discriminação.**

Em outras palavras, trata-se de assegurar que indivíduos que **contribuem de maneira equivalente** para uma organização recebam salários proporcionais, sem disparidades injustificadas.

A **busca pela equidade salarial** visa eliminar qualquer discriminação na compensação dos funcionários e promover um **ambiente de trabalho mais justo e inclusivo**. Isso inclui não apenas garantir salários iguais para homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho, mas também abordar diferenças salariais associadas a outros fatores, como etnia, orientação sexual, deficiência, entre outros.



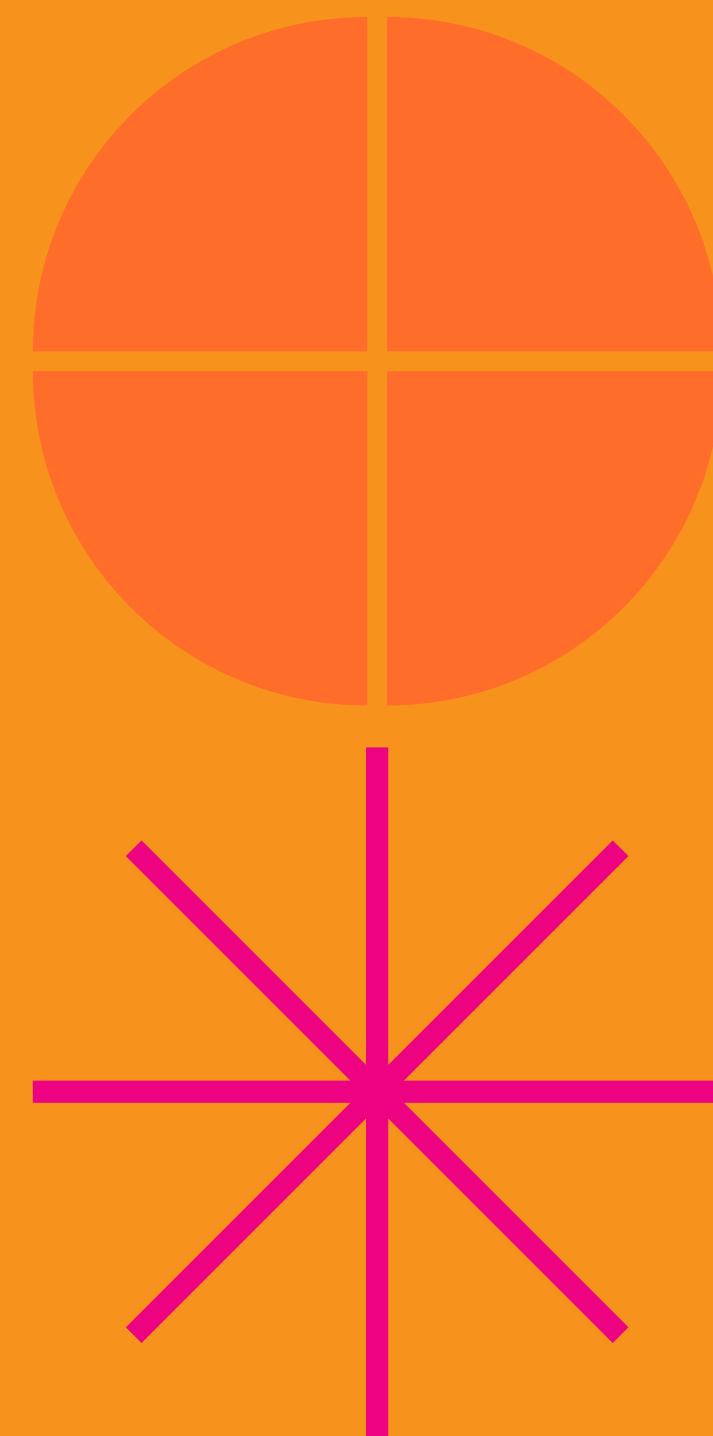
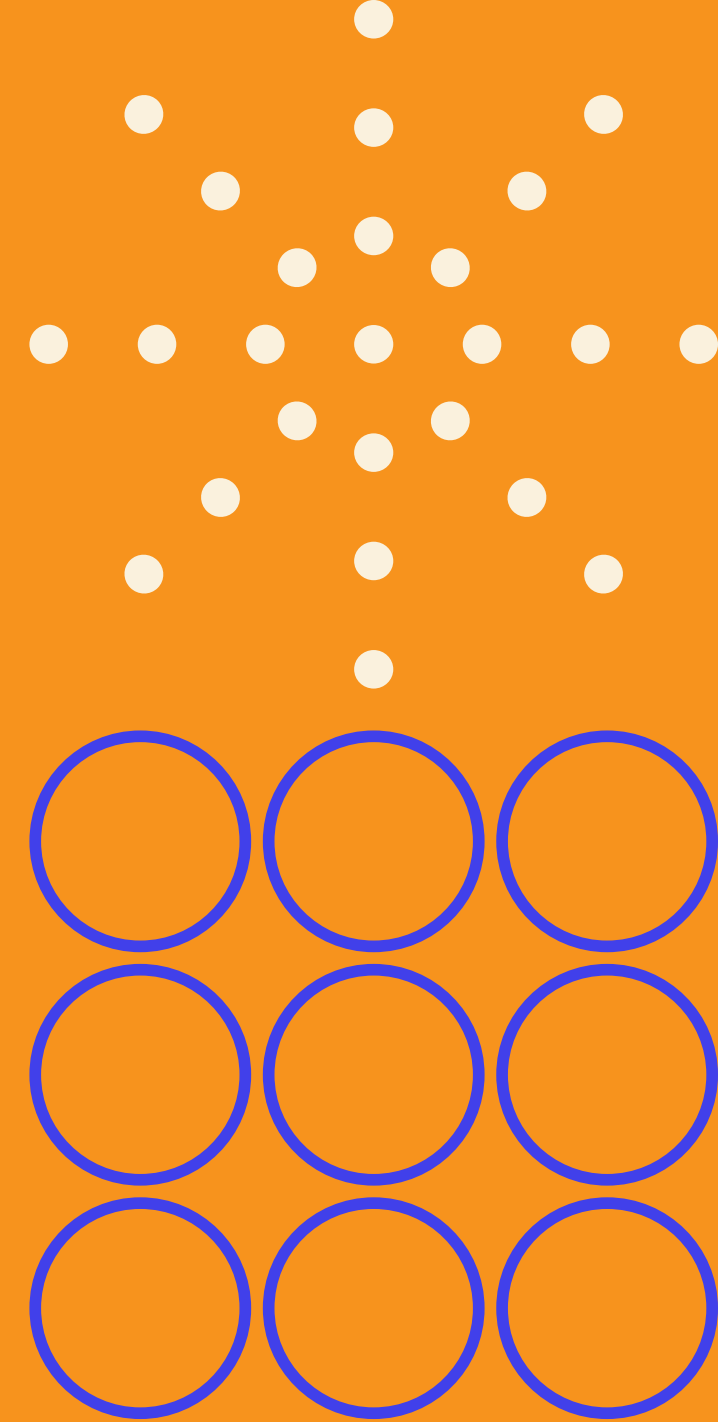
## O QUE SIGNIFICA EQUIDADE SALARIAL?



A equidade salarial não se limita apenas ao salário base, mas também abrange benefícios, bônus e oportunidades de avanço na carreira. O objetivo é criar condições em que todos os funcionários tenham as **mesmas oportunidades e sejam reconhecidos e recompensados de acordo com suas contribuições** e habilidades, independentemente de características pessoais. Esse é um componente essencial de práticas de gestão de recursos humanos que buscam promover a diversidade, a igualdade e a justiça no local de trabalho.



# Critérios objetivos da Lei





## De acordo com o Art. 461, CLT:



Realizam trabalho de igual valor que é aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos;



Ou estejam no exercício da mesma função; e



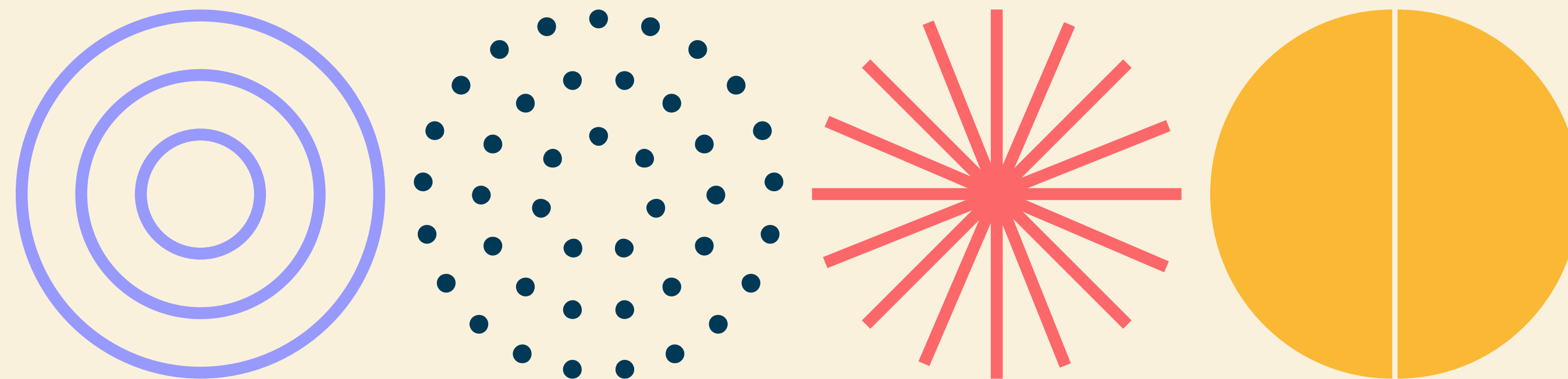
Mantenham serviços prestados ao mesmo empregador ou no mesmo estabelecimento empresarial.

Mesmo com essas regras claras, ainda é possível apresentar razões pessoais dos funcionários e particularidades de cada empresa ou setor que tenha um plano de carreira ou utilize um plano de salários, seja por meio das regras internas da empresa ou de acordos coletivos, sem precisar de aprovação de órgãos públicos (como diz o parágrafo 2, artigo 461 da CLT, que continua valendo).





## CRITÉRIOS OBJETIVOS DA LEI

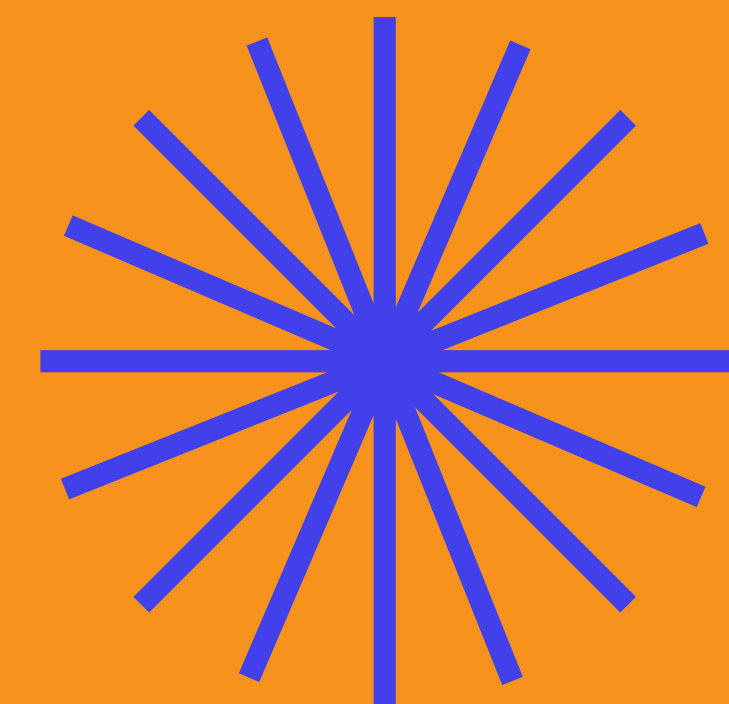


É importante entender que a lei de igualdade **engloba tanto o "salário"**, que é o dinheiro ou benefícios dados aos funcionários pelo trabalho realizado, quanto a **"remuneração"**, que é a soma do salário com outros benefícios como horas extras, adicionais, comissões e mais. Em resumo, a remuneração é tudo o que o colaborador vai receber pelo trabalho.

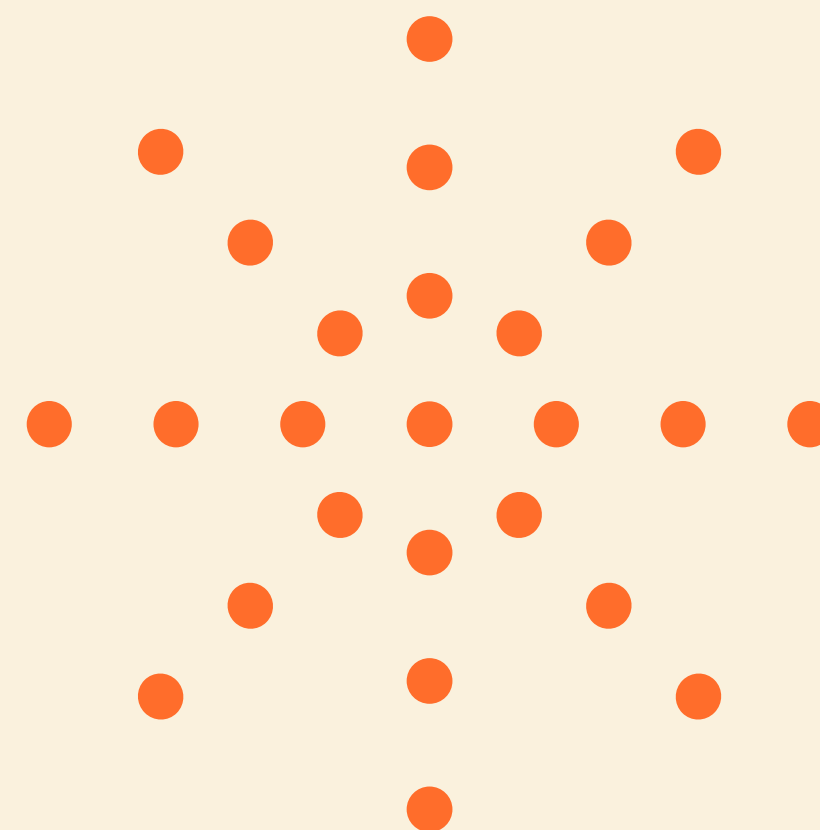
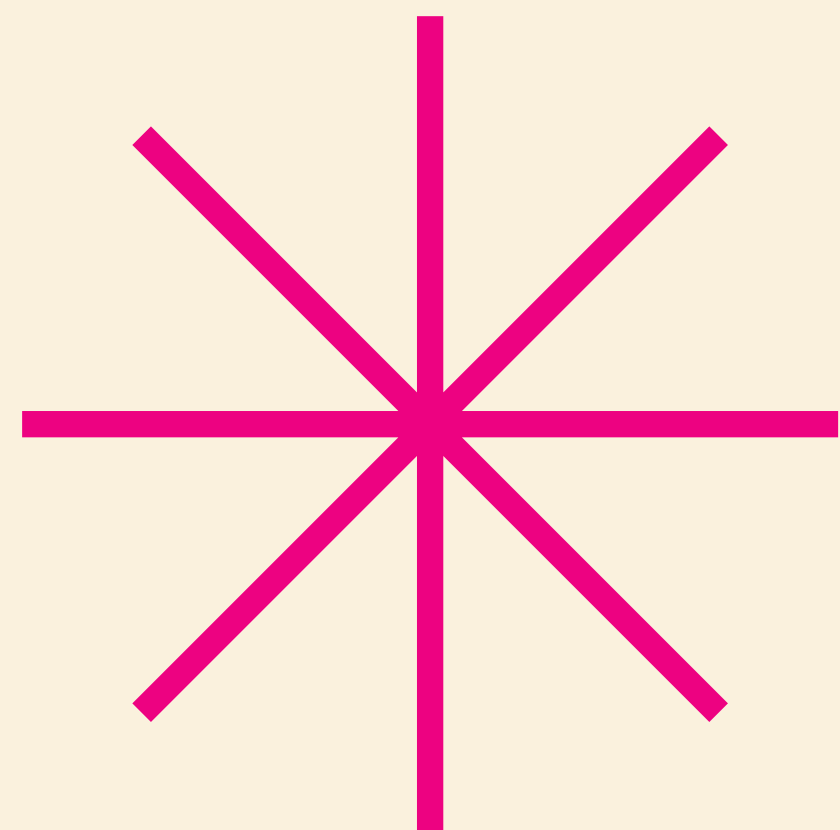
Então, na prática, a aplicação da lei vai analisar tanto as questões salariais quanto os critérios usados para pagar os funcionários, buscando garantir a igualdade salarial e de critérios de remuneração.



**A quem se aplica** a lei da igualdade salarial?



## A QUEM SE APLICA A LEI DA IGUALDADE SALARIAL?



A lei da igualdade salarial se aplica a **todas as pessoas colaboradoras da organização** independentemente de gênero, raça, idade, orientação sexual, ou qualquer outra característica pessoal. Em outras palavras, ela visa garantir que homens e mulheres recebam salários iguais por trabalho de igual valor, além de promover a equidade em relação a outras formas de discriminação salarial.

Assim, a lei é destinada a abranger todos os setores da sociedade, incluindo **empresas privadas, organizações públicas e entidades sem fins lucrativos**. Seja qual for o tipo de trabalho desempenhado, a ideia é eliminar disparidades injustificadas na remuneração entre diferentes grupos de pessoas.

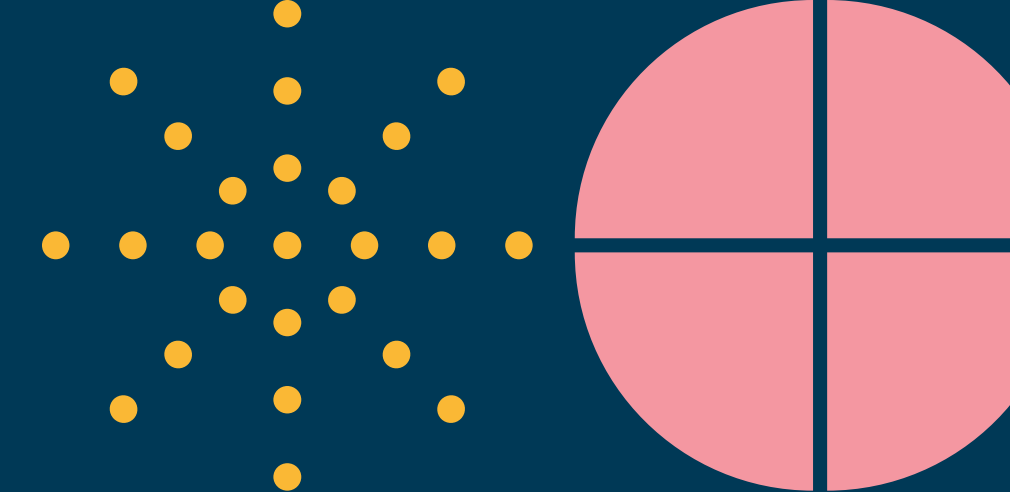
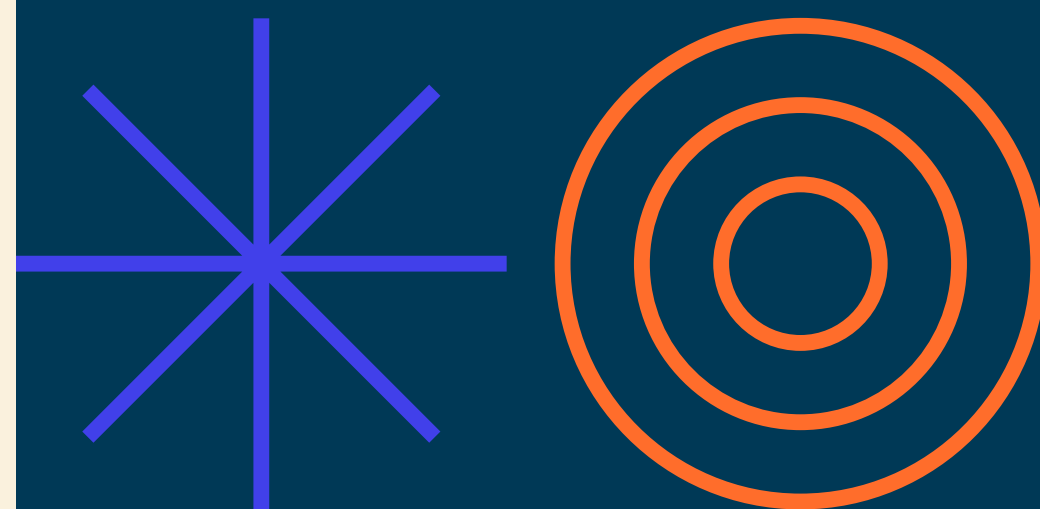
## A QUEM SE APLICA A LEI DA IGUALDADE SALARIAL?

No que diz respeito às empresas, a lei é obrigatória para aquelas com **100 ou mais funcionários**, consideradas empresas de grande porte, estejam elas sediadas no Brasil ou sejam nacionais, multinacionais ou estrangeiras. Essa obrigatoriedade visa garantir o cumprimento da lei, mas as empresas de pequeno e médio porte, por enquanto, não estão sujeitas a fiscalização ou penalidades.

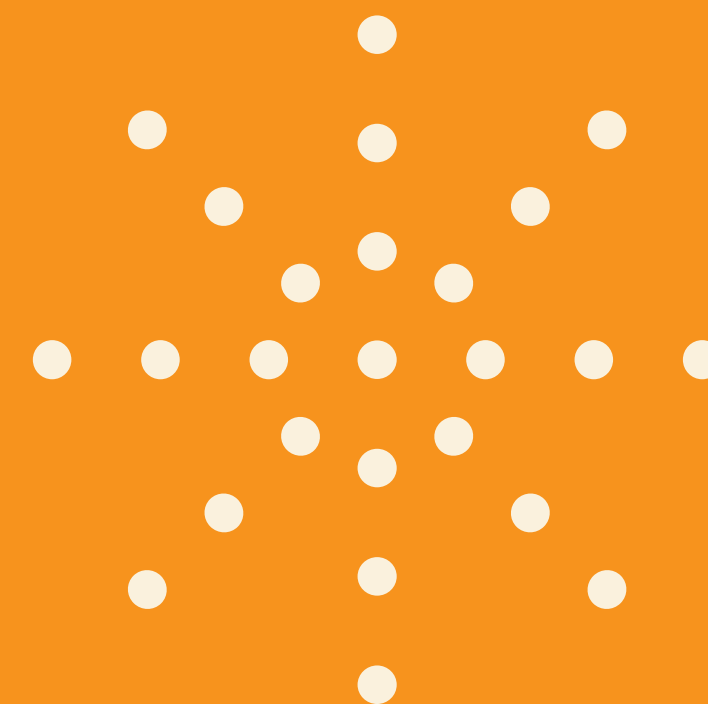
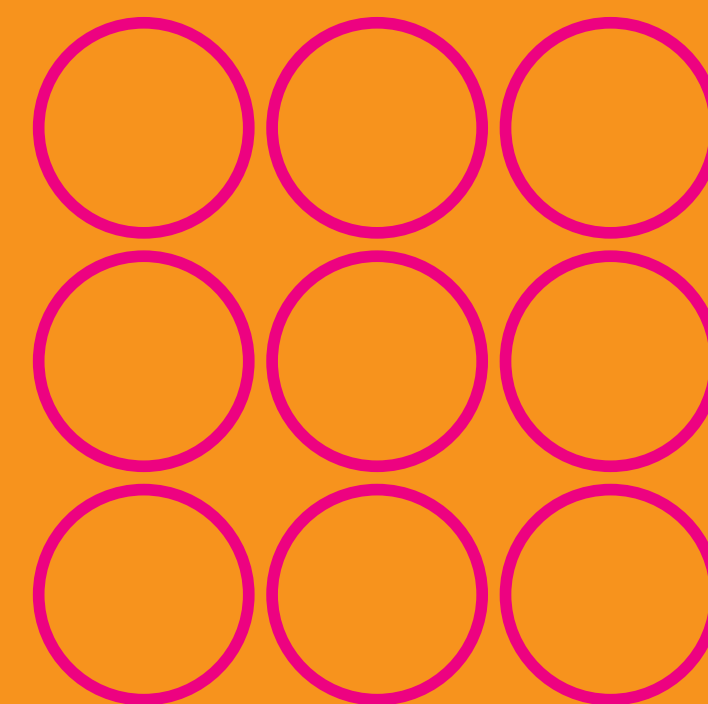
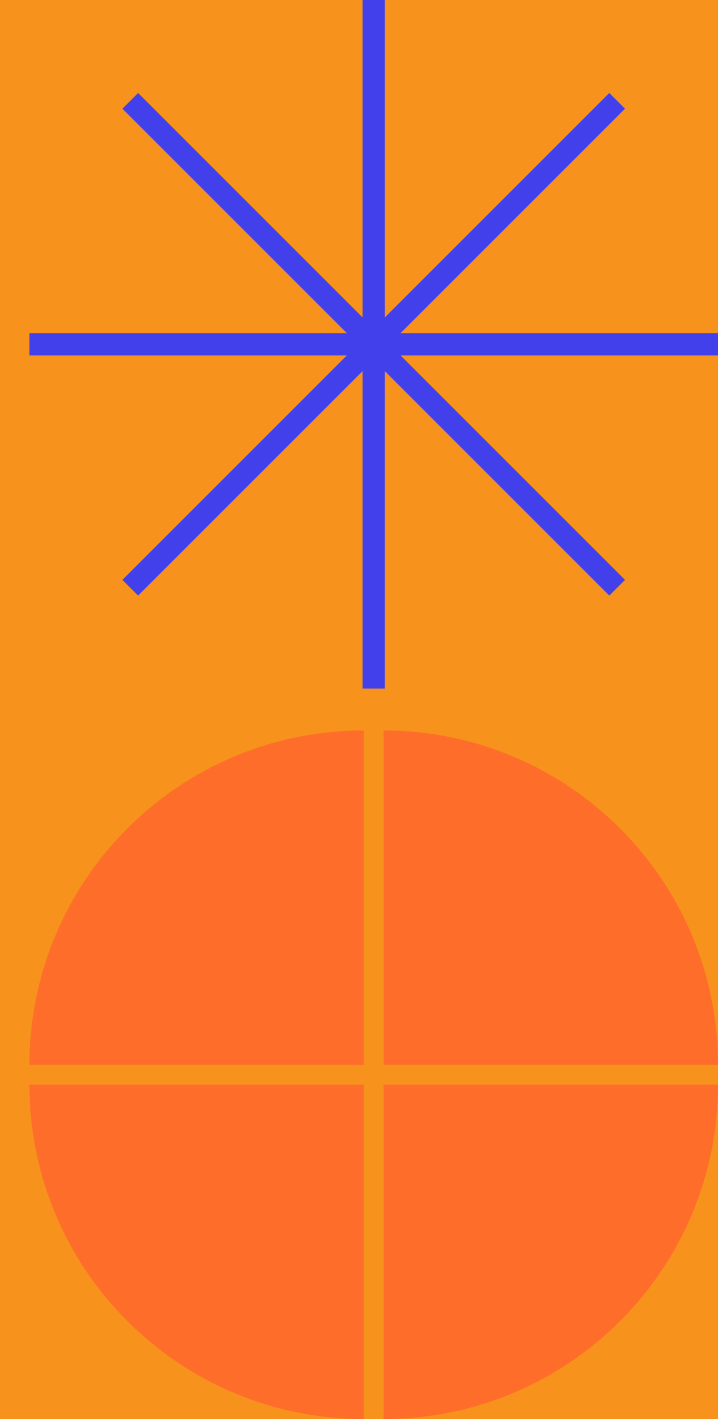
Além da obrigação legal, a lei também pode inspirar **ações voluntárias e proativas** em empresas de todos os tamanhos, promovendo igualdade salarial de forma positiva, mesmo que não haja fiscalização e punição para empresas menores.

É importante ressaltar que a aplicação da lei não se limita apenas à igualdade salarial entre homens e mulheres.

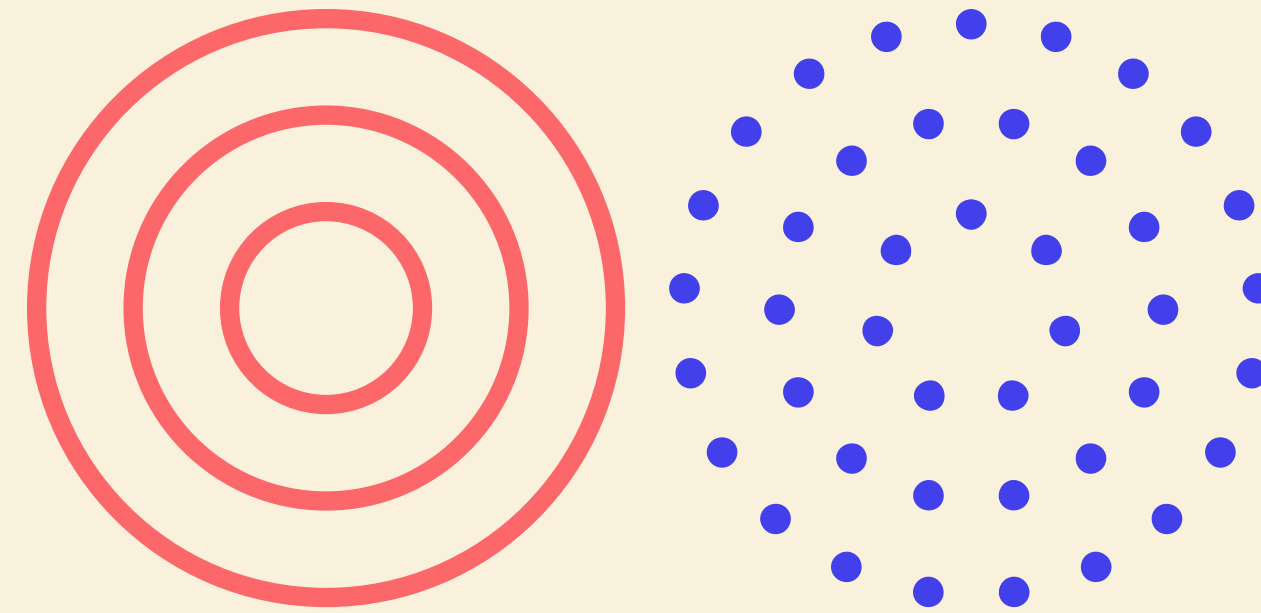
Ela busca **abordar qualquer forma de discriminação salarial com base em características pessoais**, promovendo a justiça e a igualdade no ambiente de trabalho.



# Pilares e pontos fundamentais da Lei







A lei de igualdade salarial vai além de simplesmente reforçar as normas existentes nas relações de trabalho. Ela procura entender e explicar por que ainda existem **diferenças salariais no mercado de trabalho** entre pessoas que desempenham as mesmas funções e alcançam os mesmos resultados.

Ao abordar essa questão, a lei busca **identificar as razões fundamentais para a desigualdade salarial de gênero**, reconhecendo as raízes do problema. Além disso, propõe **medidas afirmativas** que

não apenas impulsionem, mas acelerem a reparação social para grupos minoritários. A abordagem inovadora da lei concentra-se em compreender e superar as causas subjacentes da disparidade salarial.

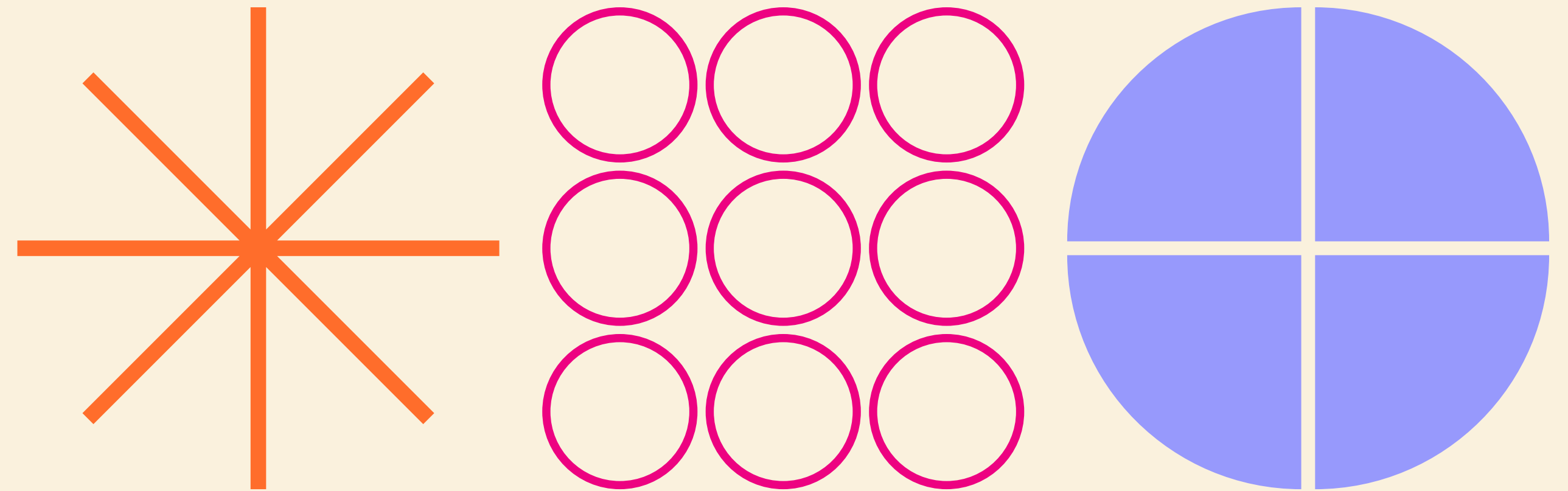
No que diz respeito ao ambiente de trabalho, espera-se que as empresas adotem **práticas mais equitativas**, garantindo igualdade salarial. Ao mesmo tempo, o poder público, em sua responsabilidade social, deve se dedicar a ações que revelem as causas do problema, abordando cada uma delas com medidas específicas propostas pelo legislador.



## PILARES E PONTOS FUNDAMENTAIS DA LEI

A lei de igualdade salarial se fundamenta em alguns **pilares** e **pontos-chave** para garantir a equidade no ambiente de trabalho.

**Aqui estão os principais:**



### Educação

Implementação de ações afirmativas para abordar as causas fundamentais da desigualdade salarial.

Promoção de iniciativas que visem à igualdade de oportunidades desde a formação educacional.

### Fiscalização

Transparência como ferramenta para comprovar, monitorar e fiscalizar os níveis de equidade salarial.

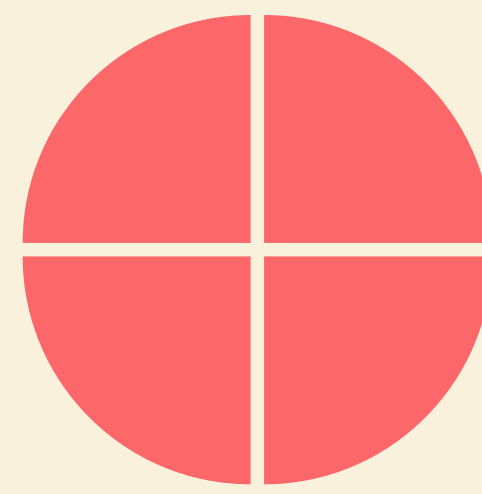
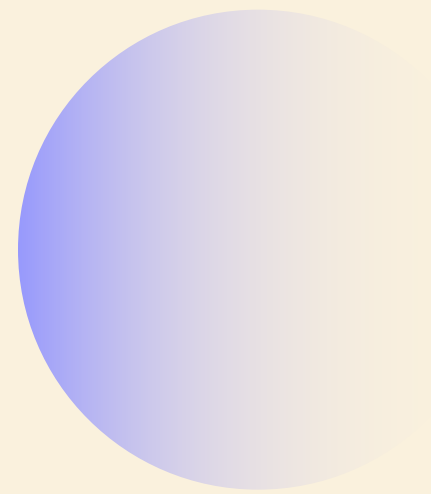
Garantia de que as práticas salariais estejam em conformidade com a legislação, permitindo a análise e intervenção, se necessário.

### Sanção

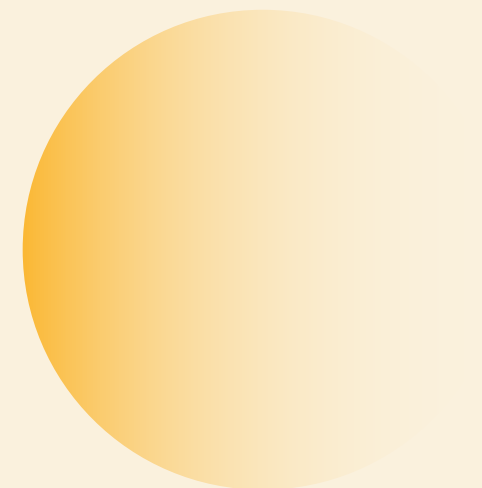
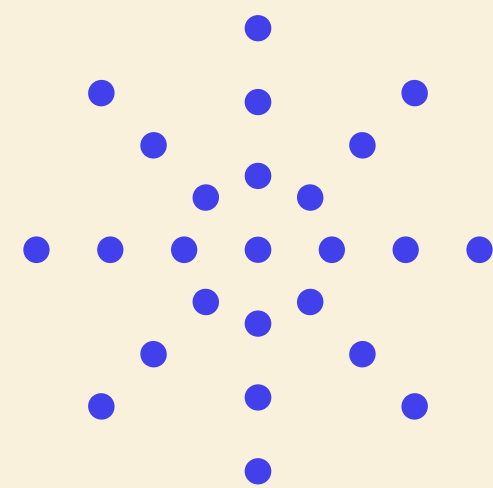
Reforço de sanções de natureza pecuniária para as empresas que não cumprirem a lei.

Estabelecimento de consequências para as organizações que praticarem discriminação salarial.

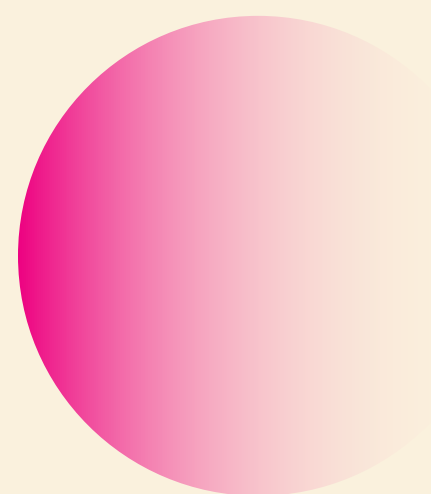
## Pontos fundamentais:



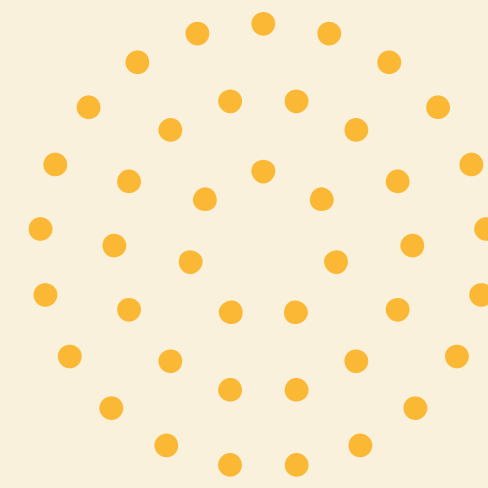
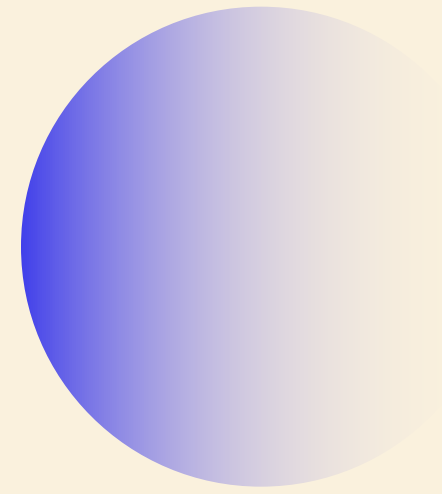
**Abordagem Abrangente:** a lei não se limita apenas ao salário base, mas inclui a remuneração total, englobando benefícios como horas extras, adicionais e comissões.



**Direcionamento Inclusivo:** garante igualdade salarial para todos, independentemente de gênero, raça, etnia, origem, nacionalidade, idade, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

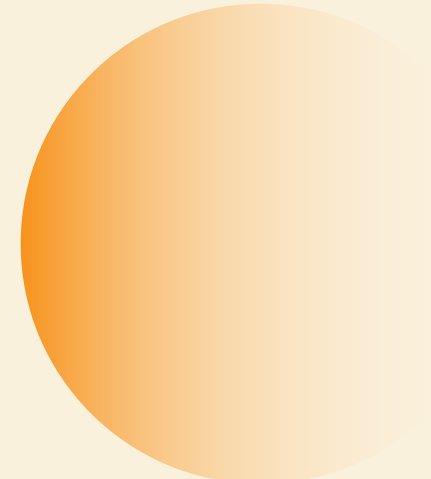
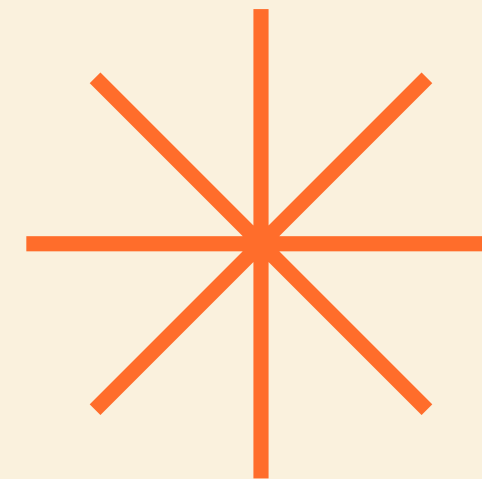


**Continuidade com Legislação Anterior:** mantém e aprimora princípios já estabelecidos na legislação trabalhista anterior, como a proibição de discriminação salarial desde 1943.

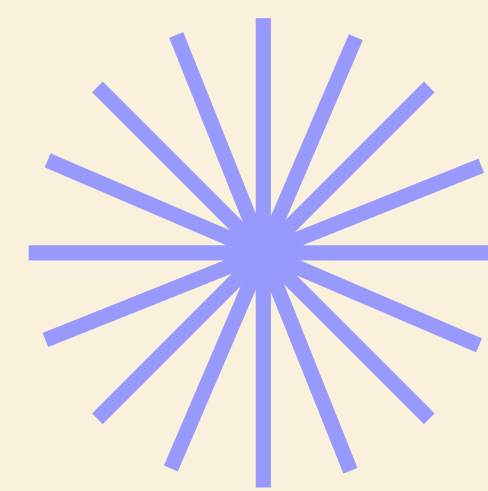
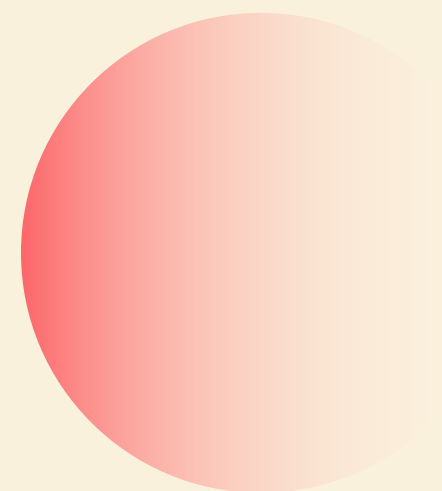


**Aplicação em Empresas de Grande**

**Porte:** obriga empresas com 100 ou mais empregados a observar e cumprir a lei, independente de serem nacionais, multinacionais ou estrangeiras.



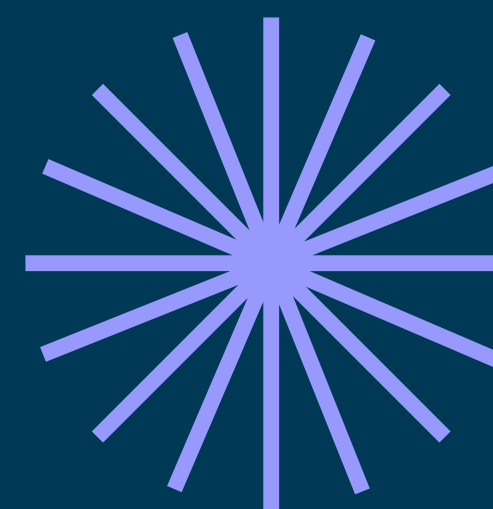
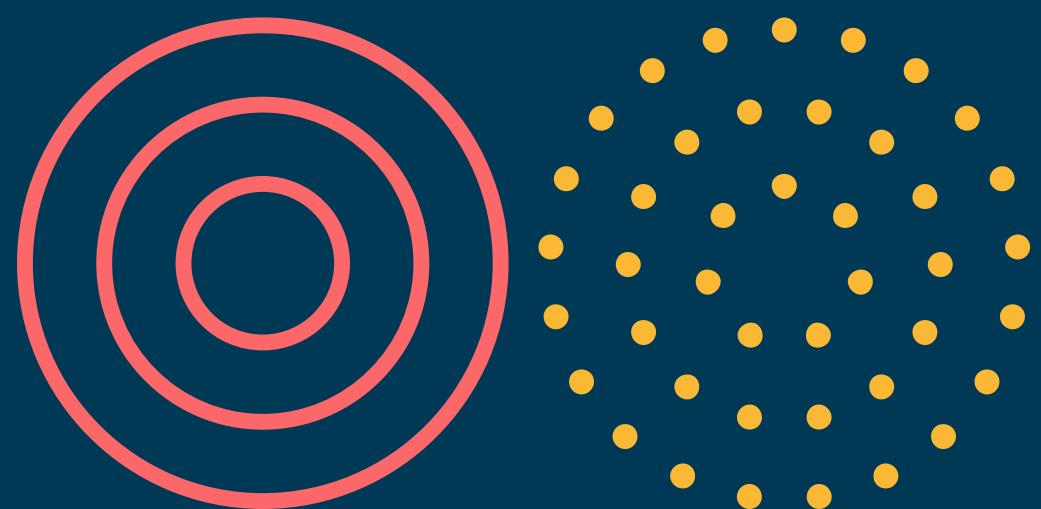
**Estímulo à Ação Voluntária:** encoraja empresas de todos os tamanhos a adotarem práticas de igualdade salarial de forma voluntária, mesmo que não estejam sujeitas a fiscalização ou penalidades.



**Enfrentamento de Causas Raízes:** aborda questões sociais que contribuem para a iniquidade salarial, visando superar barreiras para mulheres e grupos minoritários no mercado de trabalho.

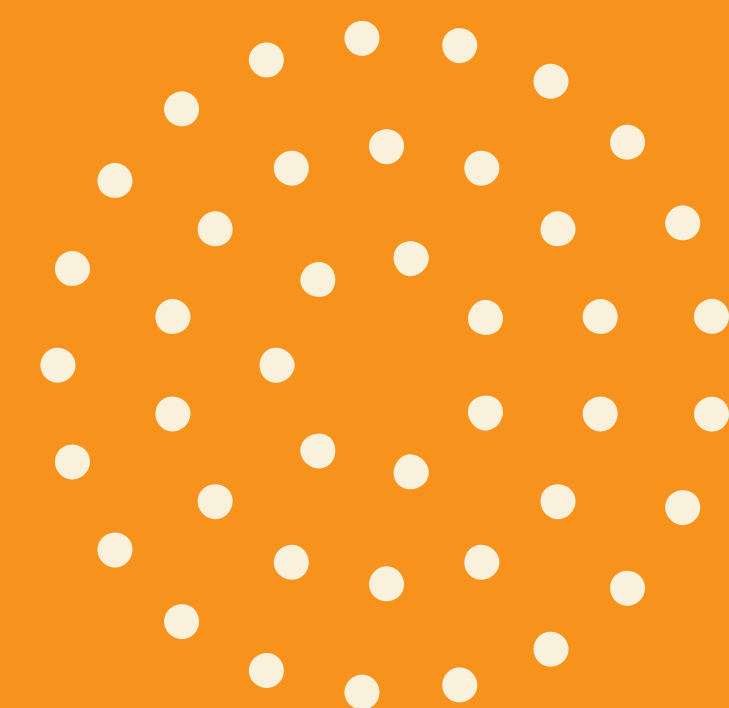
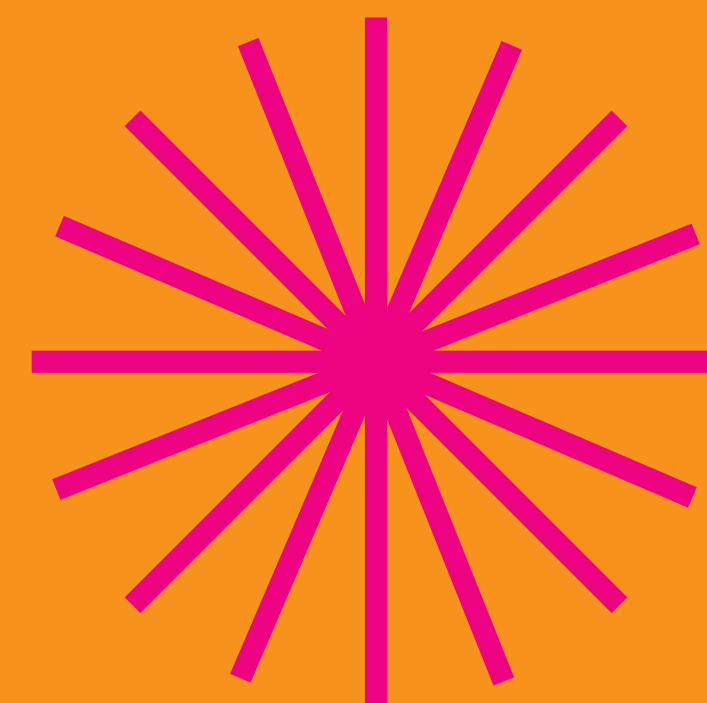


Esses pilares e pontos fundamentais visam criar um **ambiente de trabalho mais justo, igualitário e inclusivo**, promovendo práticas que garantam remuneração equitativa para todos os trabalhadores.





# Responsabilidades do **poder público**





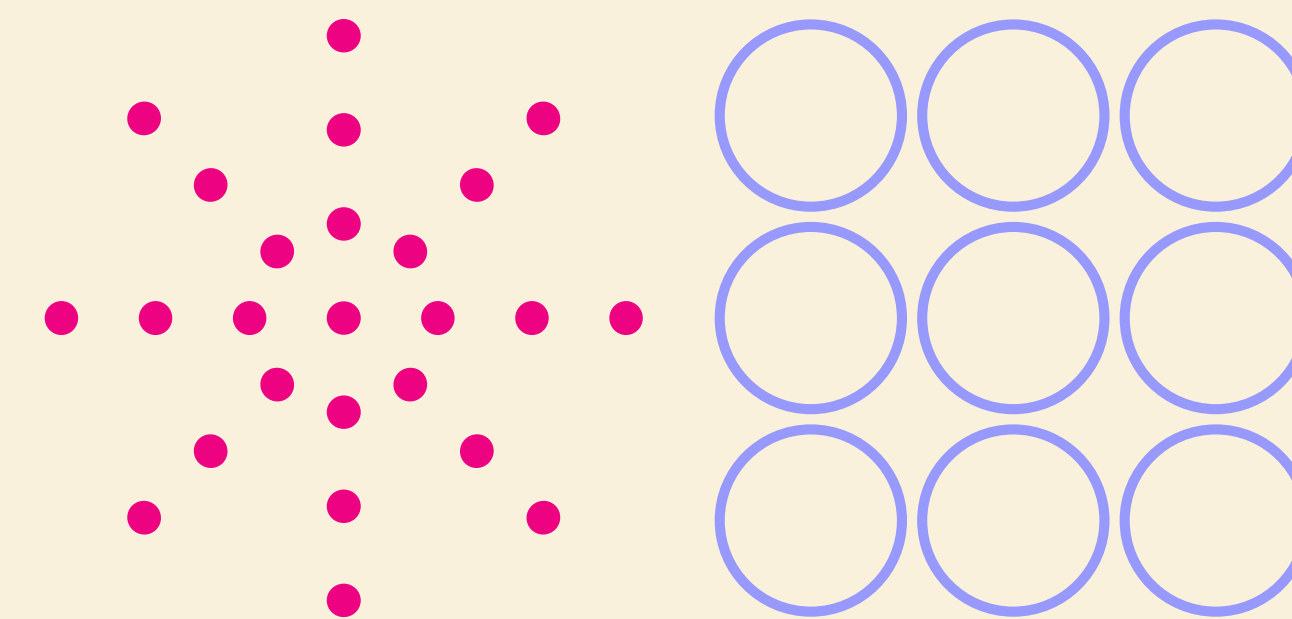


## RESPONSABILIDADES DO PODER PÚBLICO

O **governo federal**, conforme estabelecido pela lei, deve tornar acessíveis, em uma plataforma digital pública, informações sobre o mercado de trabalho e renda desagregadas por sexo, garantindo a proteção dos dados pessoais. Além disso, é incumbido de **informar, monitorar e agir** diante dos indicadores das causas fundamentais da desigualdade salarial de gênero no Brasil, abordando temas como violência de gênero, sobrecarga das mulheres na economia do cuidado e disparidades no acesso à formação técnica e superior.

Para isso, o poder público deve manter um **painel eletrônico com dados** atualizados sobre violência contra as mulheres, fornecer informações equitativas sobre vagas em creches públicas, investir em ações de capacitação para as mulheres e suas lideranças, e informar amplamente sobre serviços de saúde da mulher.

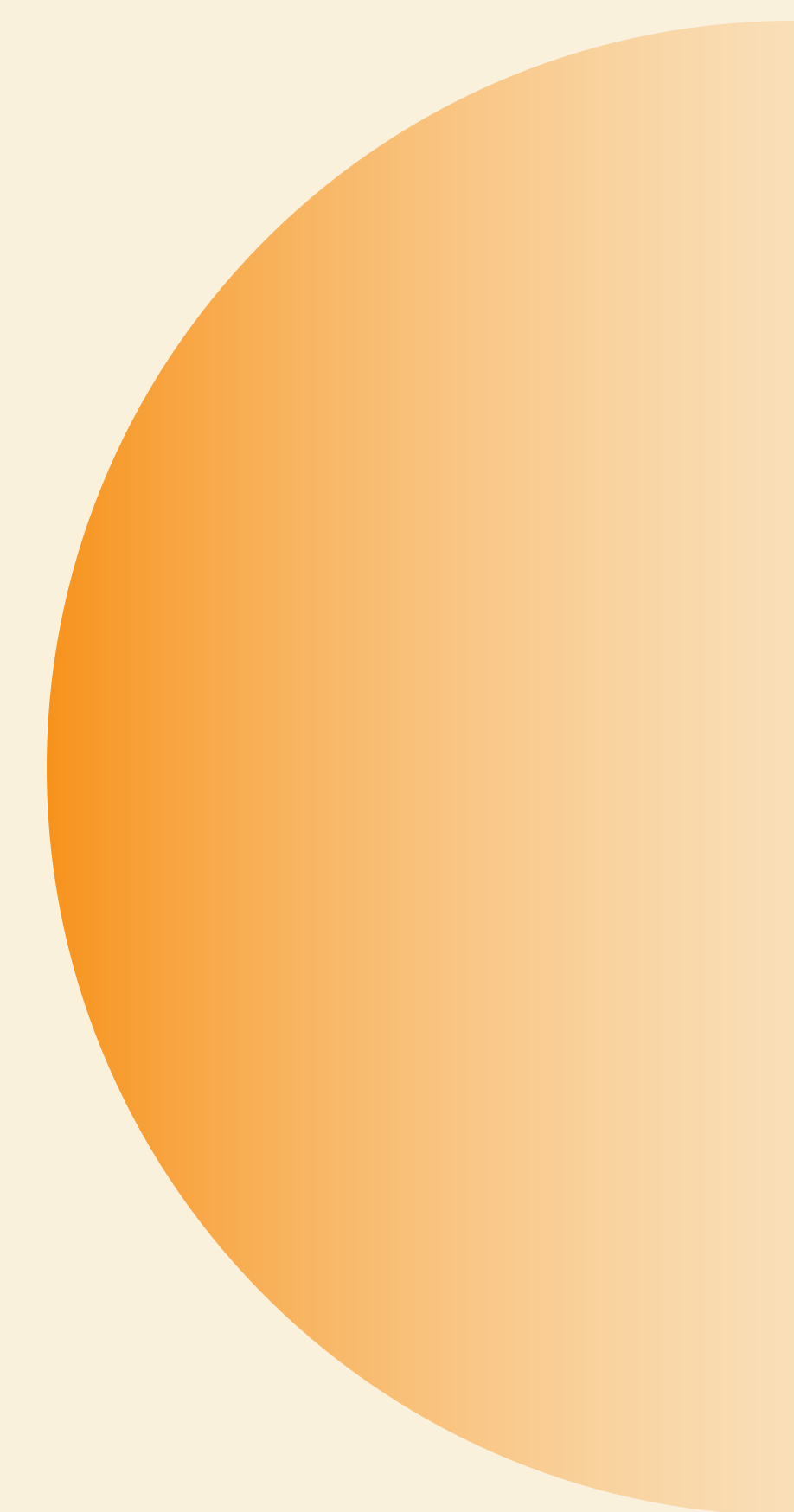




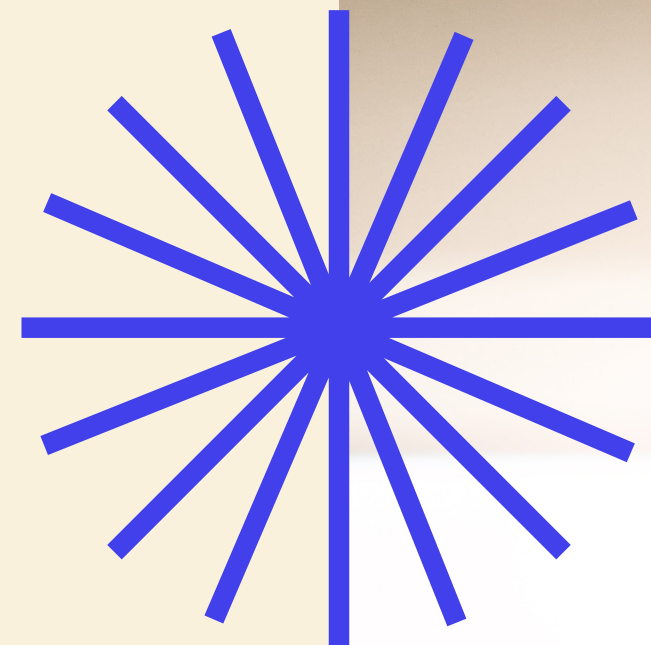
O **Ministério do Trabalho e Emprego** é designado como o órgão responsável pelo monitoramento e fiscalização, devendo disponibilizar ferramentas para envio de relatórios pelas empresas, notificar em casos de desigualdade salarial, oferecer canais para denúncias, fiscalizar o envio de relatórios e analisar as informações contidas neles.

Tanto o **Ministério das Mulheres** quanto o **Ministério do Trabalho e Emprego**, em conjunto, têm a responsabilidade de dispor sobre medidas complementares para garantir a implementação da lei e monitorar os dados e o impacto da política pública.

Já as **empresas**, conforme a lei, devem observar o formato de dados a serem enviados ao Ministério do Trabalho e Emprego, disponibilizar canais específicos para denúncias de discriminação salarial, promover programas de diversidade e inclusão, e realizar ações afirmativas para fomentar a capacitação e formação de mulheres no mercado de trabalho. Essas ações visam alcançar uma maior equidade salarial entre homens e mulheres.







## Pilar da Educação

### Ações para promover equidade de gênero no trabalho

Na área da educação, a lei de igualdade salarial propõe iniciativas que visam **abordar as causas fundamentais** da desigualdade de gênero e acelerar a conquista da igualdade no mercado de trabalho. Estas ações se desdobram em três objetivos principais: informar e fornecer conhecimento, sensibilizar e criar defensores ativos das ações de equidade de gênero.





Primeiramente, a lei busca **acelerar a equidade de gênero** ao oferecer mais oportunidades de capacitação profissional para as mulheres (art. 4º, inc. V). Além disso, destaca a importância de ações educacionais para informar lideranças, gestores e funcionários sobre seus direitos, bem como orientar sobre o que constitui uma prática discriminatória e de equidade salarial, incentivando a denúncia (art. 4º, inc. III).

A **capacitação das lideranças também é enfatizada** para sensibilizá-las sobre a relevância do tema e seu papel fundamental como multiplicadores na promoção de carreiras mais igualitárias (art. 4º, inc. IV).

Empresas têm a possibilidade de documentar e demonstrar todas as ações de capacitação que já realizam para seus colaboradores, abrangendo desde a profissionalização até a busca contínua por conhecimento, ferramentas e práticas para **melhorar constantemente** a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

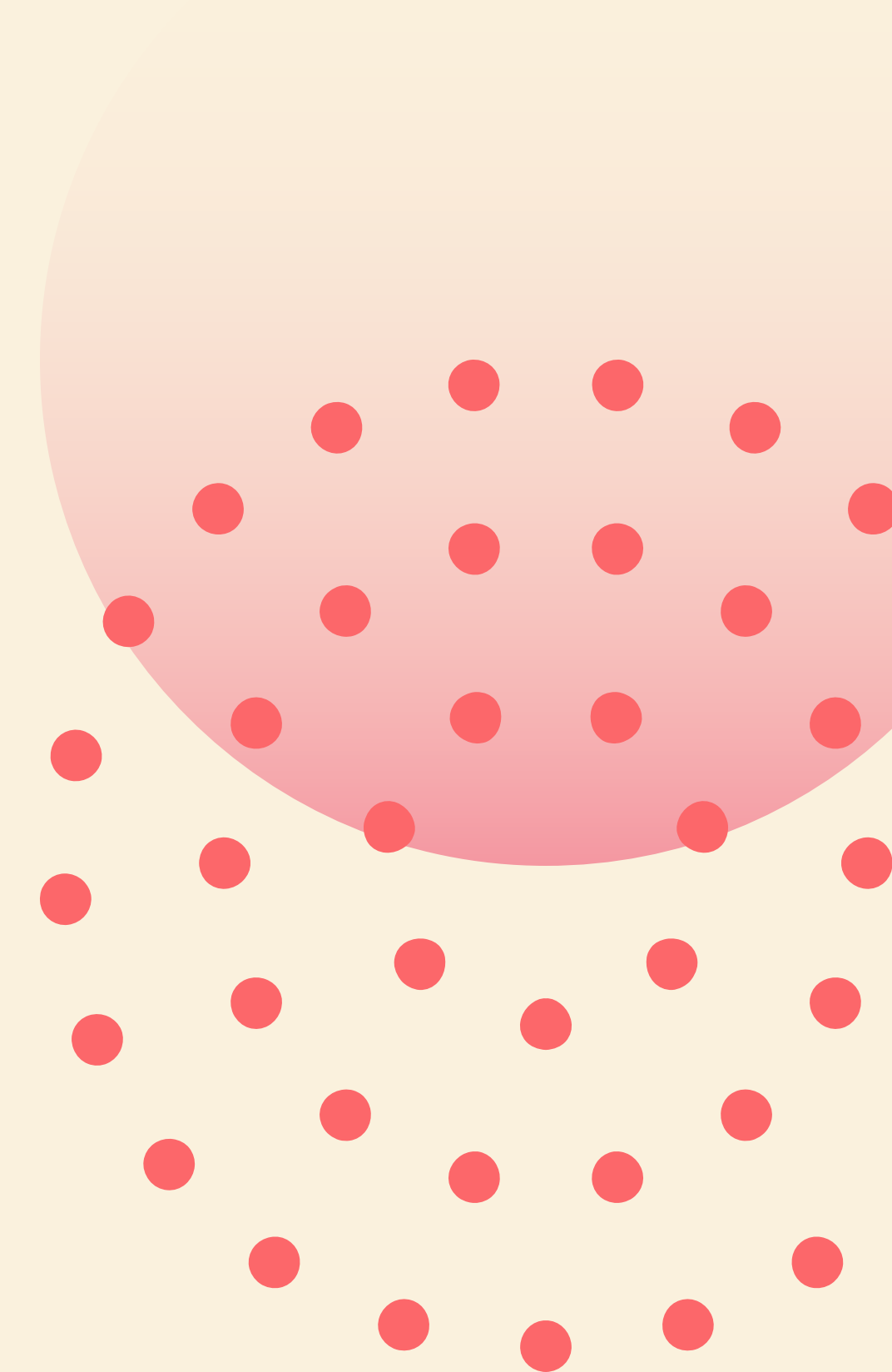
## Pilar da Sanção

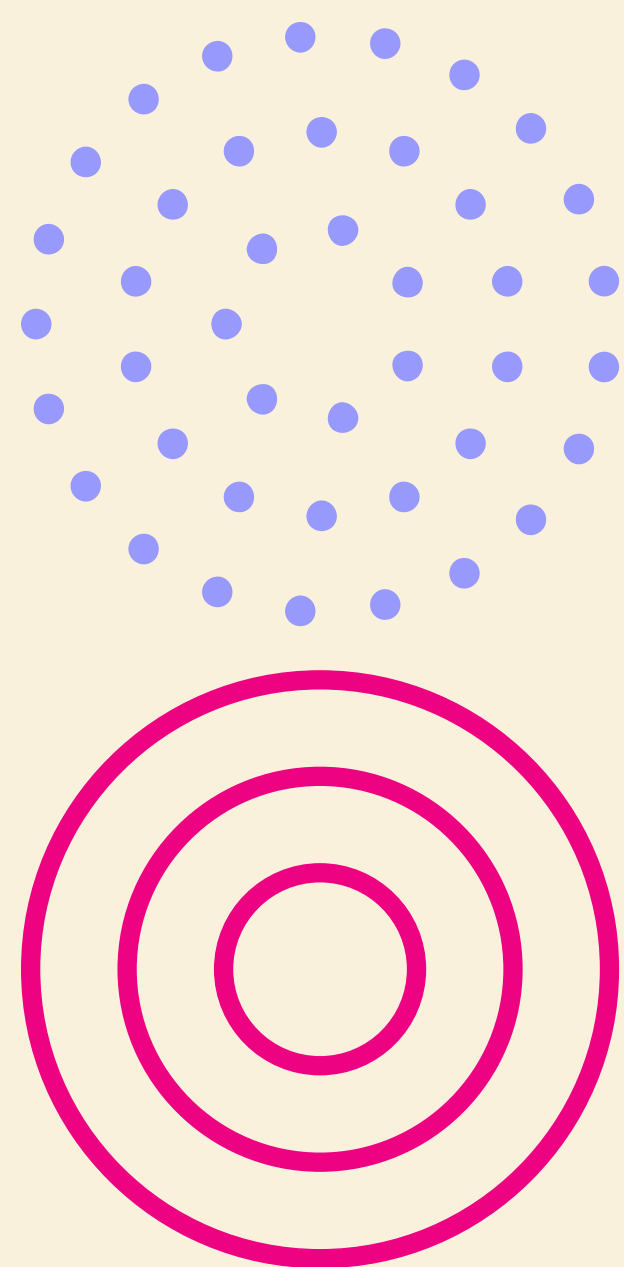
### Reforço de penalidades financeiras

A lei de igualdade salarial **prevê até três tipos de sanções financeiras** para as empresas, reforçando penalidades já existentes na legislação trabalhista e introduzindo medidas adicionais para garantir a conformidade com a meta de equidade salarial.

A legislação reitera as disposições contra a discriminação salarial já presentes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), proporcionando dois novos elementos.

Primeiramente, ela amplia o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado, eliminando a limitação de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, destaca a possibilidade de acumulação de indenização por danos morais, reforçando o direito de ação do empregado (novo texto ao § 6º, do art. 461, da CLT).



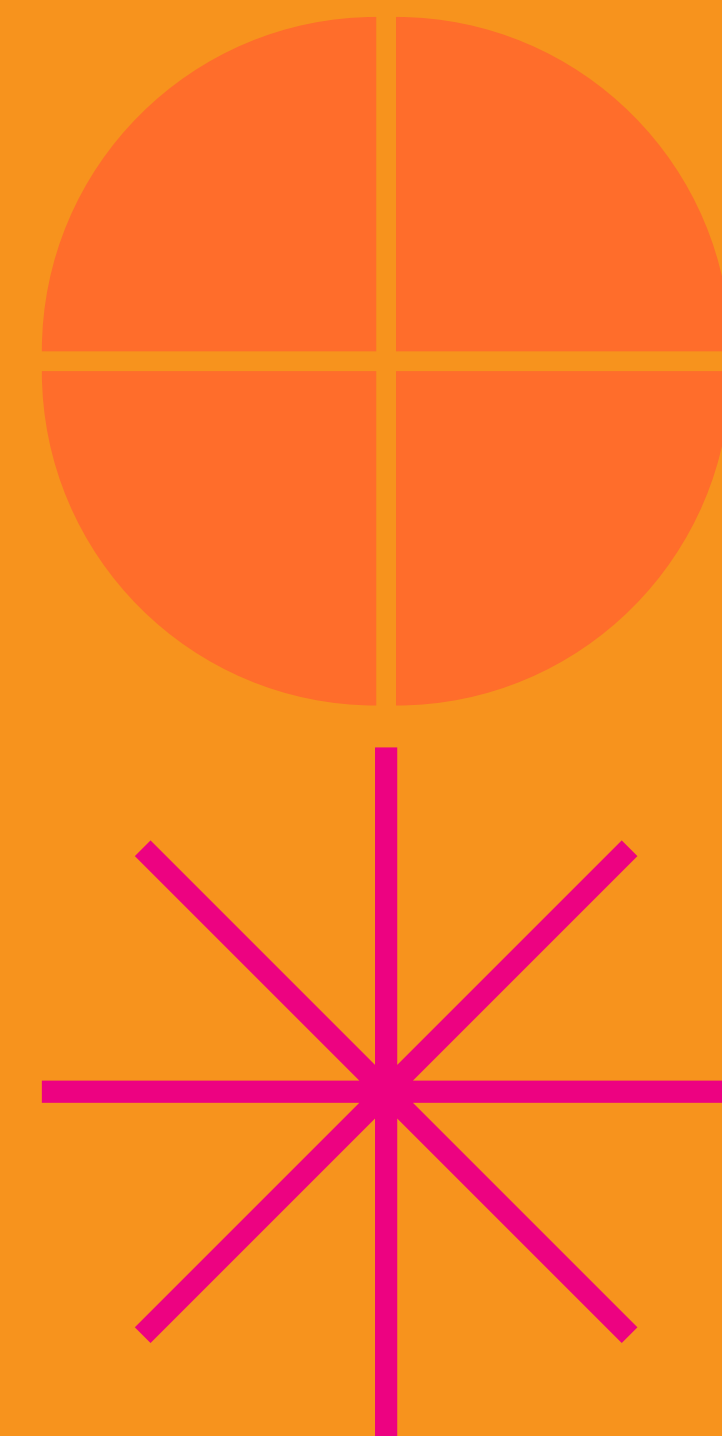
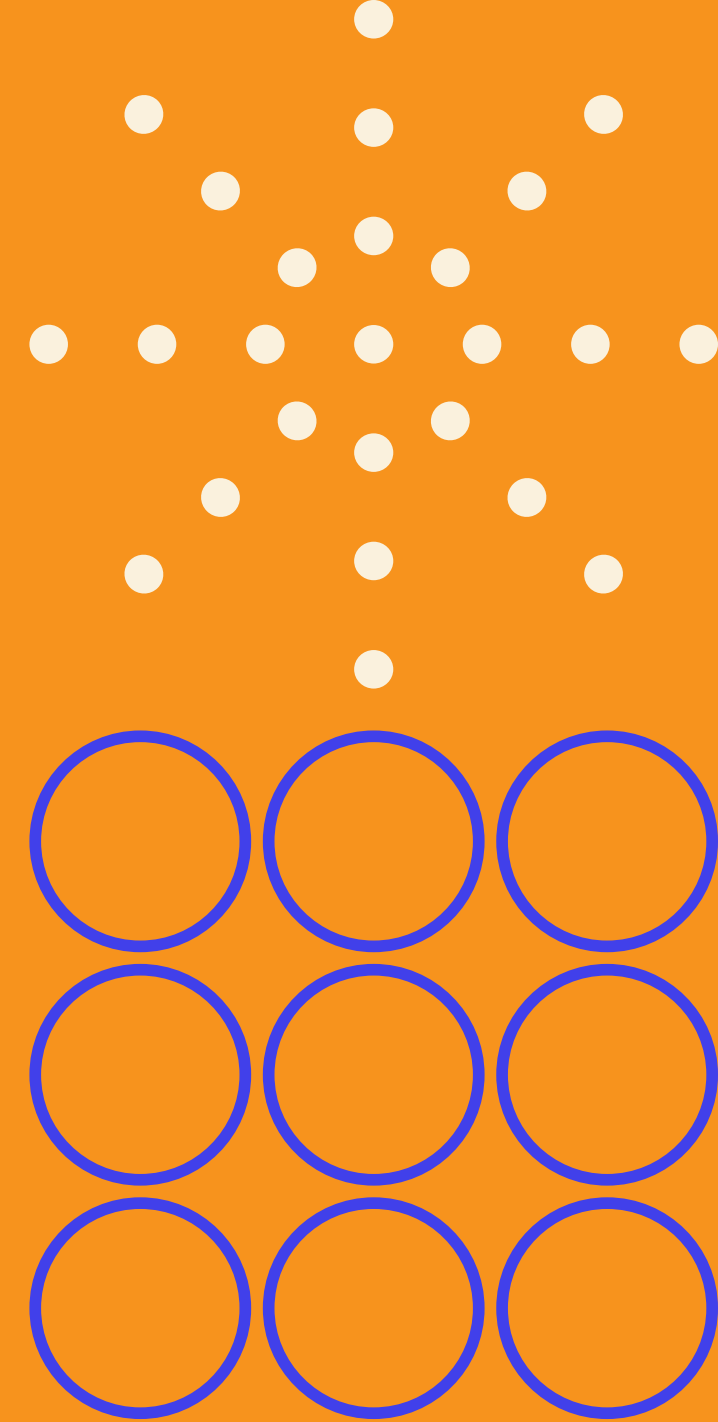


Outra forma de **reforçar a ação antidiscriminatória** já prevista pela CLT é a previsão de ampliação da multa por discriminação salarial de 1 salário mínimo regional para até 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, podendo ser elevada ao dobro em casos de reincidência. Adicionalmente, a lei introduz uma sanção pelo não cumprimento do critério de aferição da igualdade salarial - a transparência. A não publicação do Relatório de Transparência Salarial pode acarretar em

uma multa administrativa, cujo valor pode chegar a até 3% da folha de salários do empregador, com um limite de 100 salários-mínimos (art. 5º, § 3º, da lei de igualdade).

Essas **penalidades pecuniárias estão em vigor**, e os empregados podem movimentar ações, denunciar administrativamente aos órgãos de fiscalização e controle ou buscar reparação judicial perante a Justiça do Trabalho.

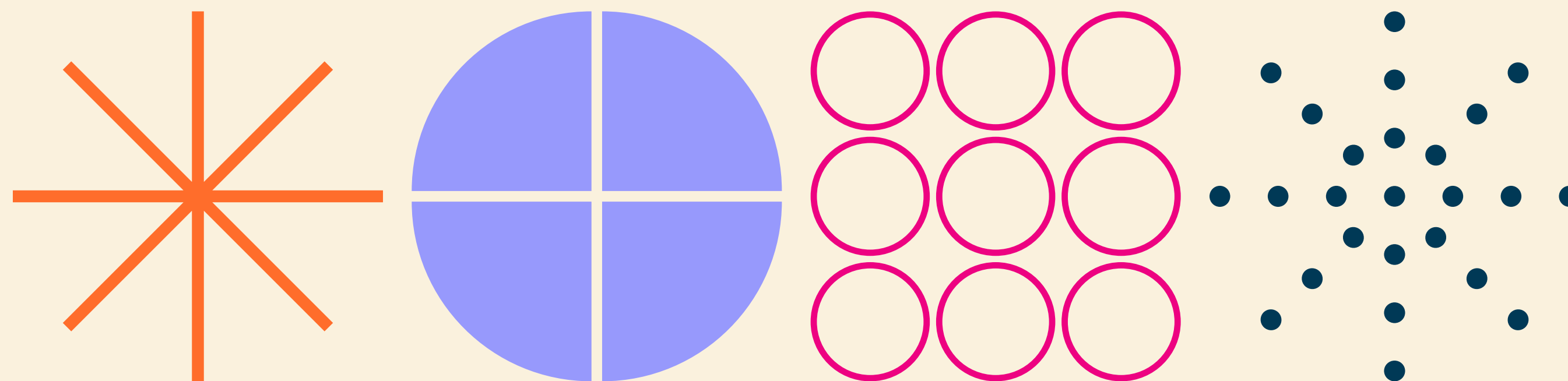
# Identificação e mitigação da desigualdade salarial: processo e considerações







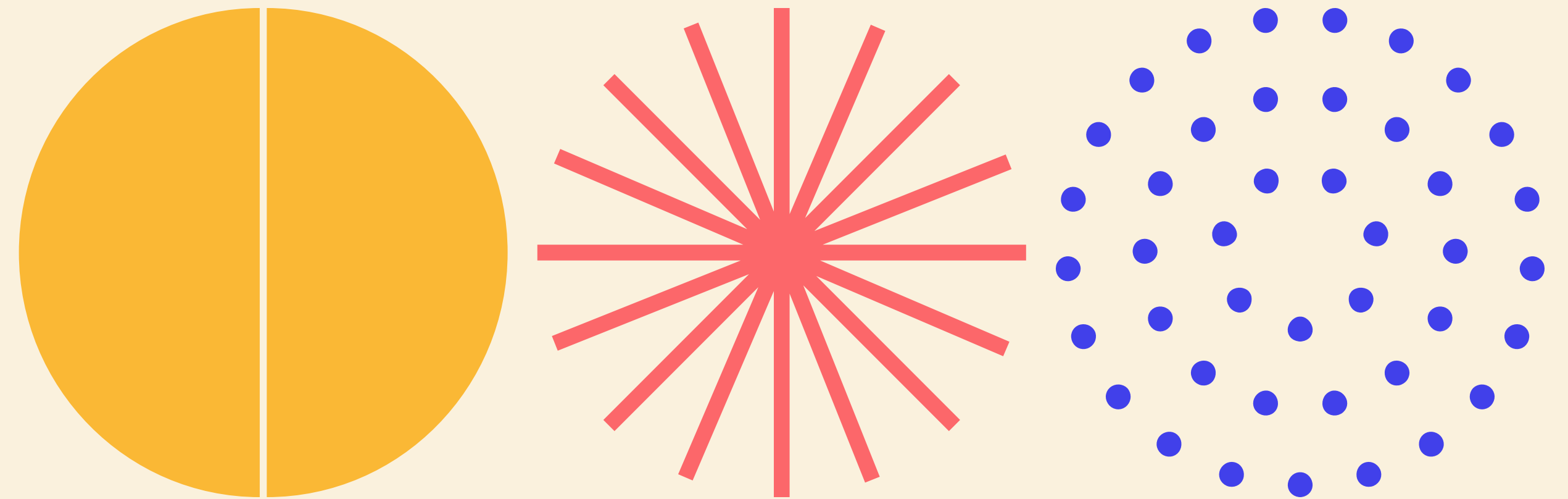
## IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL: PROCESSO E CONSIDERAÇÕES



Quando nos deparamos com desigualdade salarial, é vital compreender que nem sempre isso implica em discriminação direta. Existe uma diferença temporal significativa nesse contexto. A lei estabelece que a identificação inicial de uma desigualdade salarial, baseada em critérios remuneratórios objetivos, não equivale automaticamente a um "ato discriminatório". Para que seja considerado discriminatório, é necessário haver um "animus", uma intenção culpável na identificação e na correção/mitigação da disparidade.



Outra forma de compreender o que seria este "animus", é esclarecer algumas definições como:



### **”Diferença Salarial Pura“**

A diferença entre o salário médio de homens e mulheres dentro do grupo independente da posição, nível de experiência, tempo no cargo, desempenho, país e gênero.

### **”Diferença Salarial Explicável“**

Como o pagamento difere porque homens e mulheres desempenham funções diversas, têm níveis diferentes de experiência e os fatores acima mencionados.

### **”Diferença Salarial Inexplicável“**

Reflete a diferença salarial residual que não se explica por variáveis legítimas e que pode constituir inequidade salarial por gênero, raça ou etnia.



O foco da fiscalização está na **”Diferença Salarial Inexplicável”**

A legislação afirma claramente que, ao identificar desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, mesmo sem violar as disposições de antidiscriminação da CLT, a empresa terá a oportunidade inicial de apresentar e implementar um **plano de ação para mitigar a desigualdade**. Esse plano deve incluir **metas e prazos**, com a participação de representantes sindicais e dos empregados nos locais de trabalho. Somente após essa etapa é que se pode considerar discriminação, sujeita às penalidades da legislação trabalhista e abrindo caminho para ações de indenização por danos morais às vítimas, ou seja, aos empregados discriminados salarialmente.

A intenção primária, segundo a lei, **é identificar e corrigir a disparidade**, uma vez que, ao qualificar a ação como discriminatória, sujeita-se a sanções legais que não se aplicam automaticamente à mera desigualdade numérica.

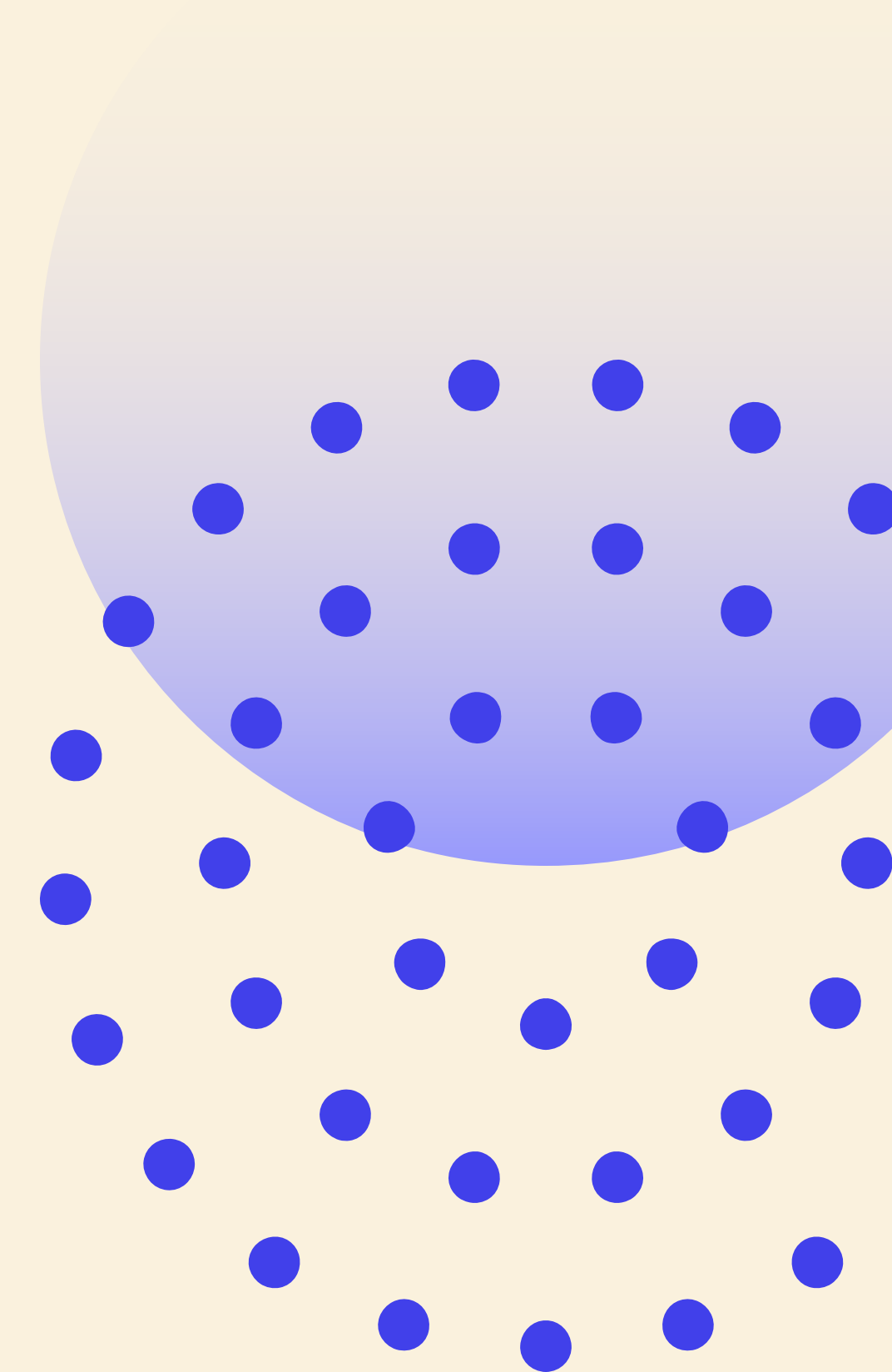
## Pilar da Fiscalização

### Transparência como ferramenta-chave

A transparência é destacada como uma **ferramenta essencial** para comprovar, monitorar e fiscalizar os níveis de equidade salarial. O Decreto nº 11.795, de 23/11/2023, regulamenta detalhadamente a implementação dessa ferramenta crucial para a equidade salarial de gênero no Brasil.

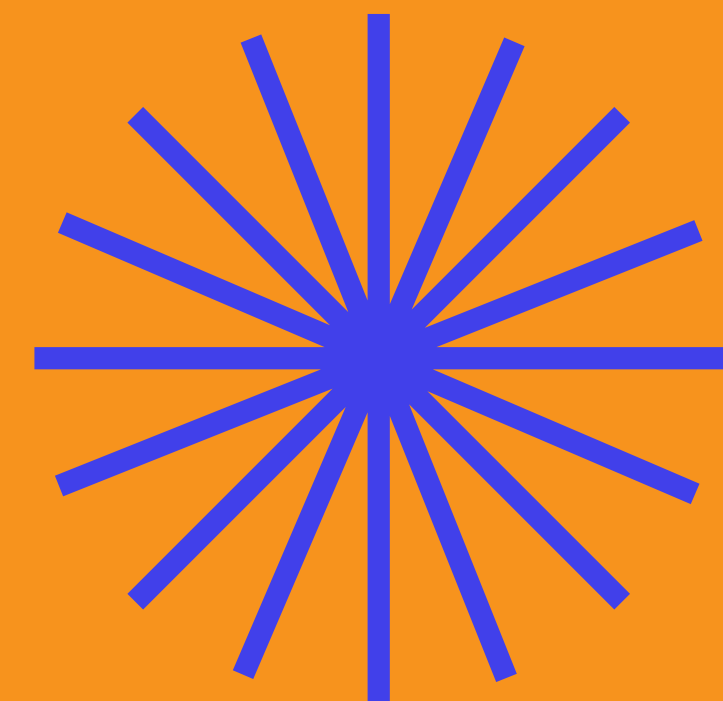
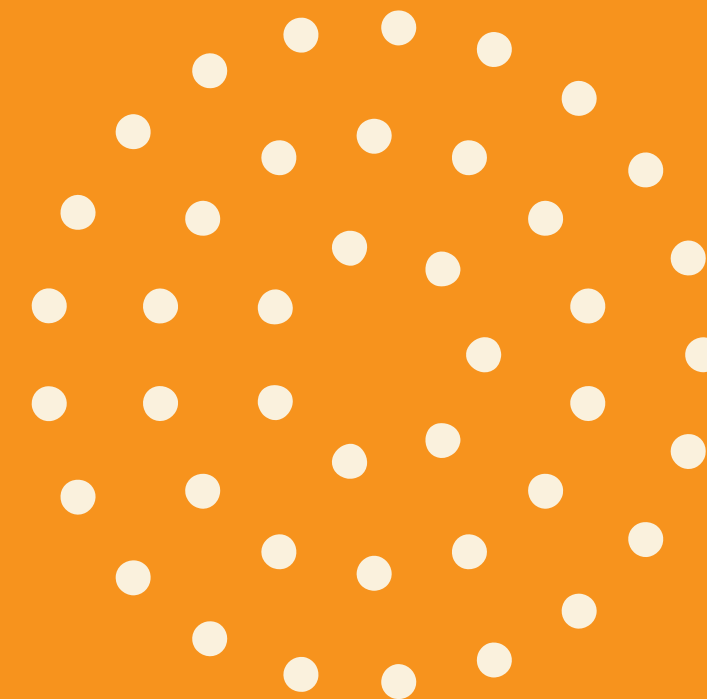
O decreto especifica o conteúdo necessário para o **”relatório de transparência salarial”**, que, uma vez evidenciados desigualdade

salarial e/ou critérios remuneratórios entre gêneros, orienta a fase subsequente: a mitigação por meio do **”Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens”**. Ambas as ferramentas são fundamentais para a conformidade normativa e eficácia plena dos objetivos da lei de igualdade salarial.





# Relatório de Transparência Salarial: descomplicando o processo

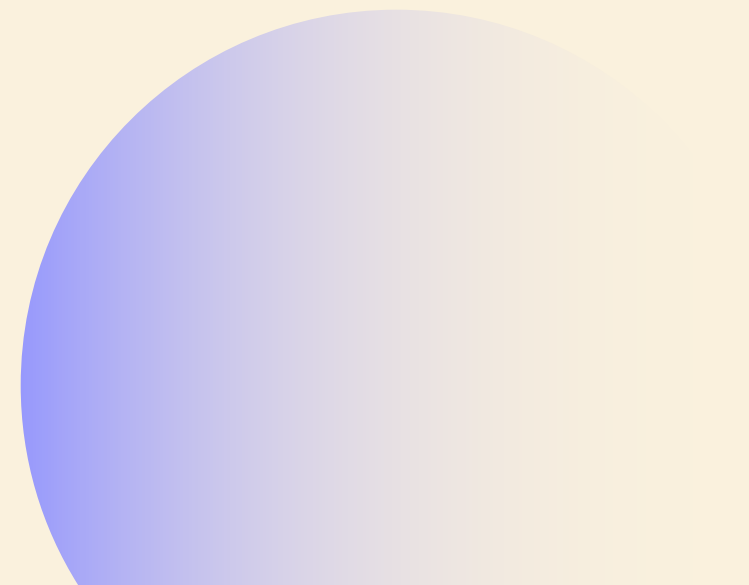
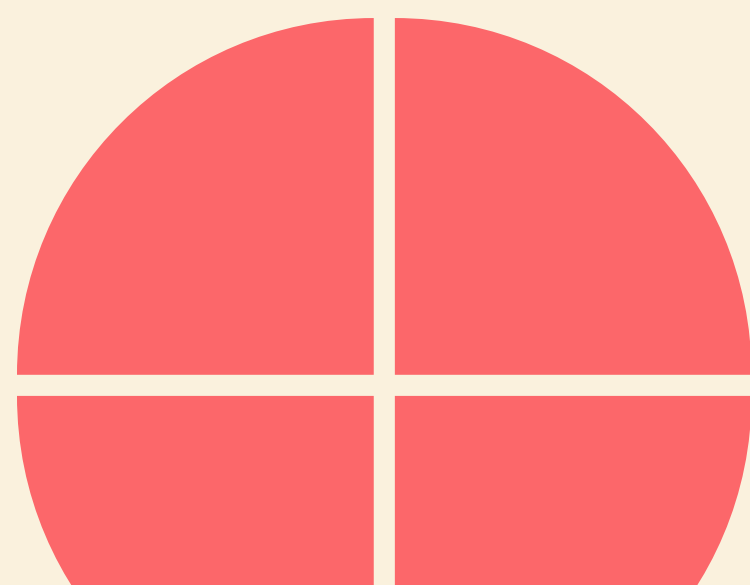


O Relatório de Transparência Salarial visa realizar uma **comparação clara** entre salários, remunerações e a distribuição de cargos, com o propósito de **monitorar, fiscalizar e sancionar o cumprimento da igualdade salarial** almejada. Sua elaboração segue requisitos mínimos definidos pelo poder público, sendo preenchido pelas empresas no Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, que extrairá o documento e poderá requisitar informações adicionais.

## Quando e como: período, publicidade e envio

A **publicação dos relatórios ocorrerá semestralmente**, nos meses de março e setembro, a partir de 2024, conforme determinado pelo Decreto regulamentador. As empresas têm flexibilidade para publicar em seu próprio site, redes sociais ou canais similares, desde que amplamente divulgado para seus colaboradores e público em geral. Simultaneamente, os dados devem ser enviados regularmente ao Ministério do Trabalho e Emprego, que utilizará o Sistema E-Social para coletar informações.

É crucial envolver o Data Protection Officer (DPO) e o setor de proteção de dados da empresa para garantir a conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**.





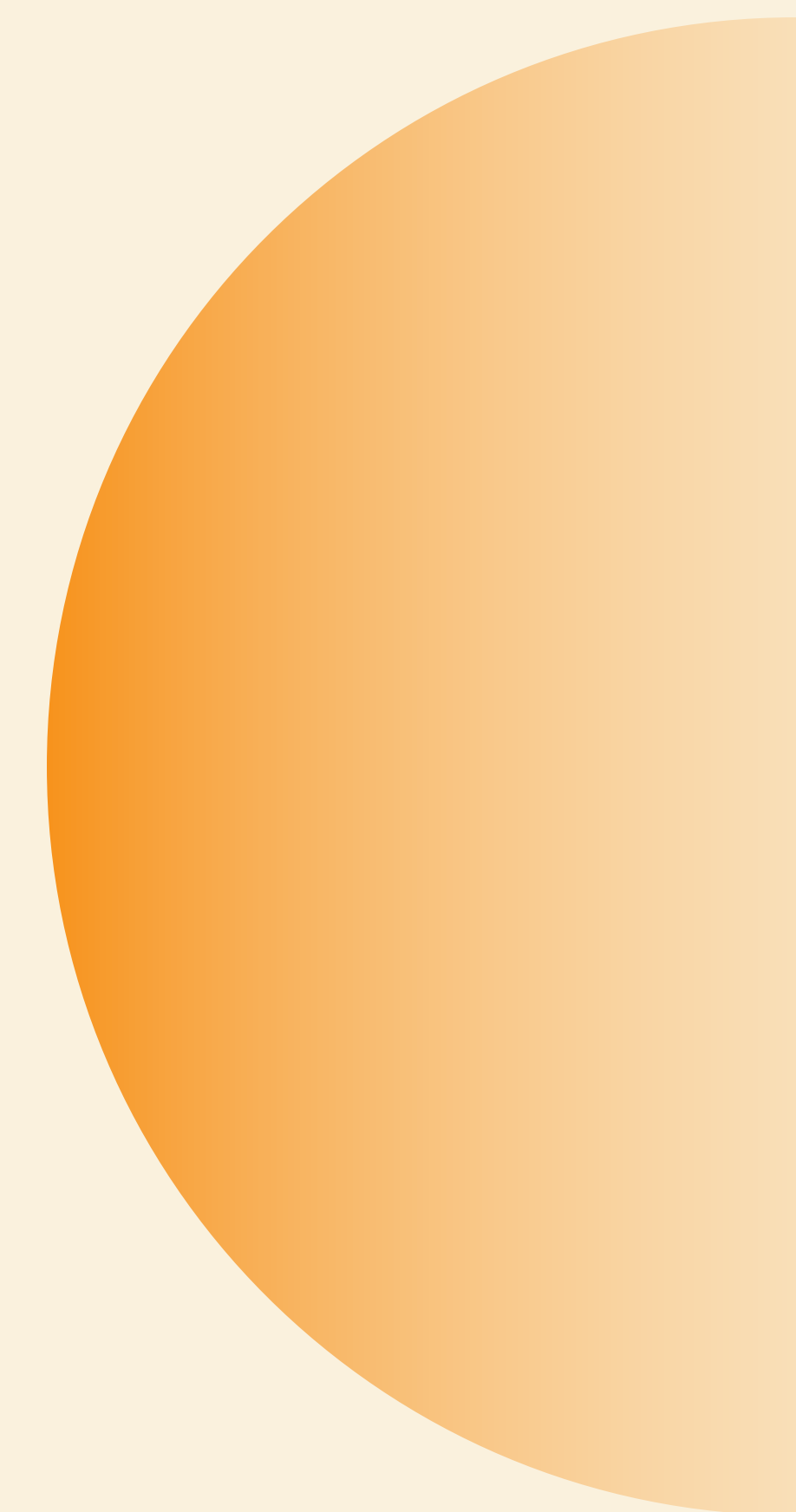
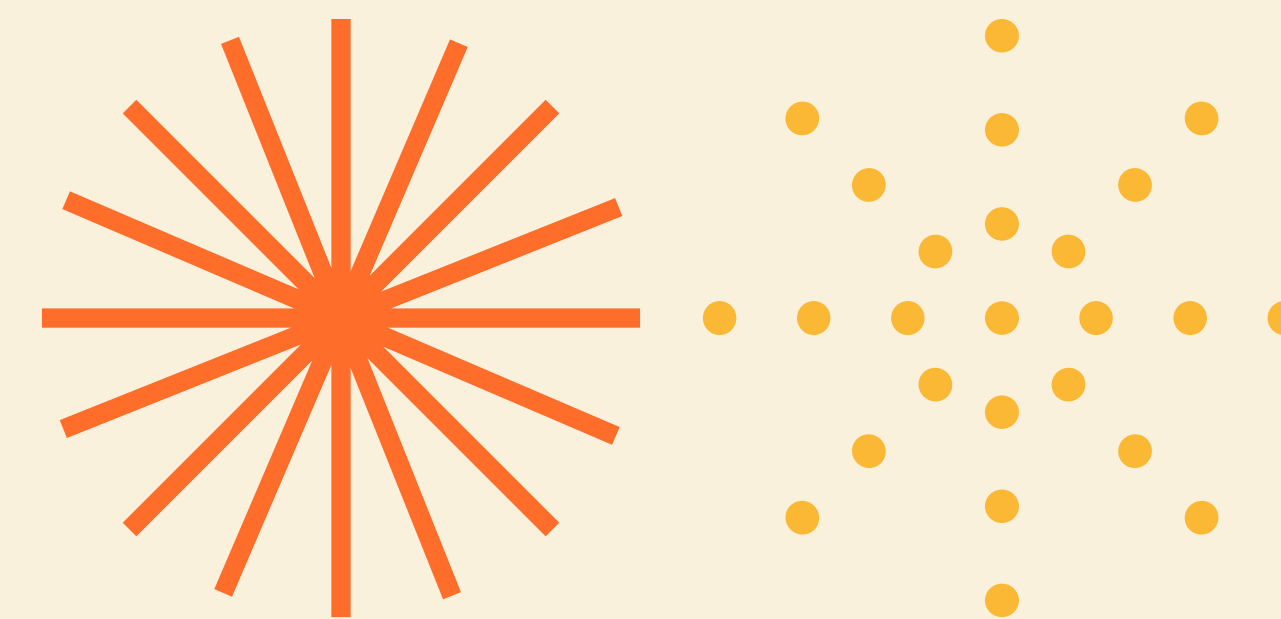
## Coleta de dados e mínimos requeridos

O Ministério do Trabalho e Emprego coletará informações dos empregadores no E-Social, complementadas por dados adicionais fornecidos pelos empregadores na aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" no Portal Emprega Brasil. As empresas devem enviar informações complementares nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

O relatório, visando objetividade, deve conter, no mínimo, dados descritivos dos cargos, valores salariais contratuais, décimo terceiro

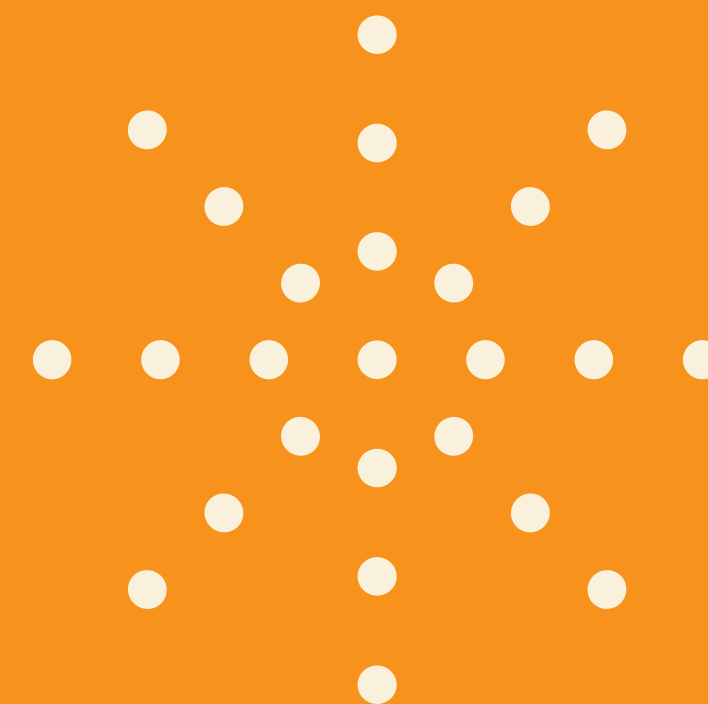
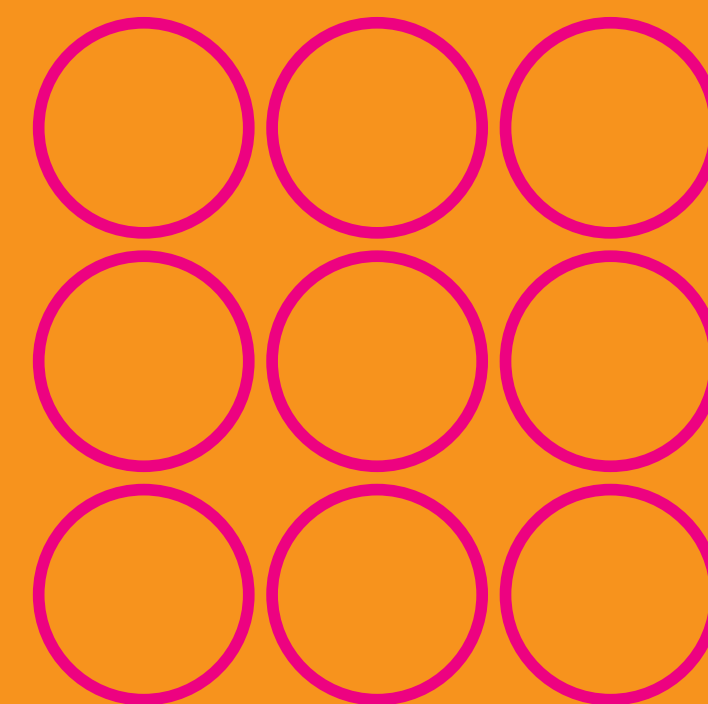
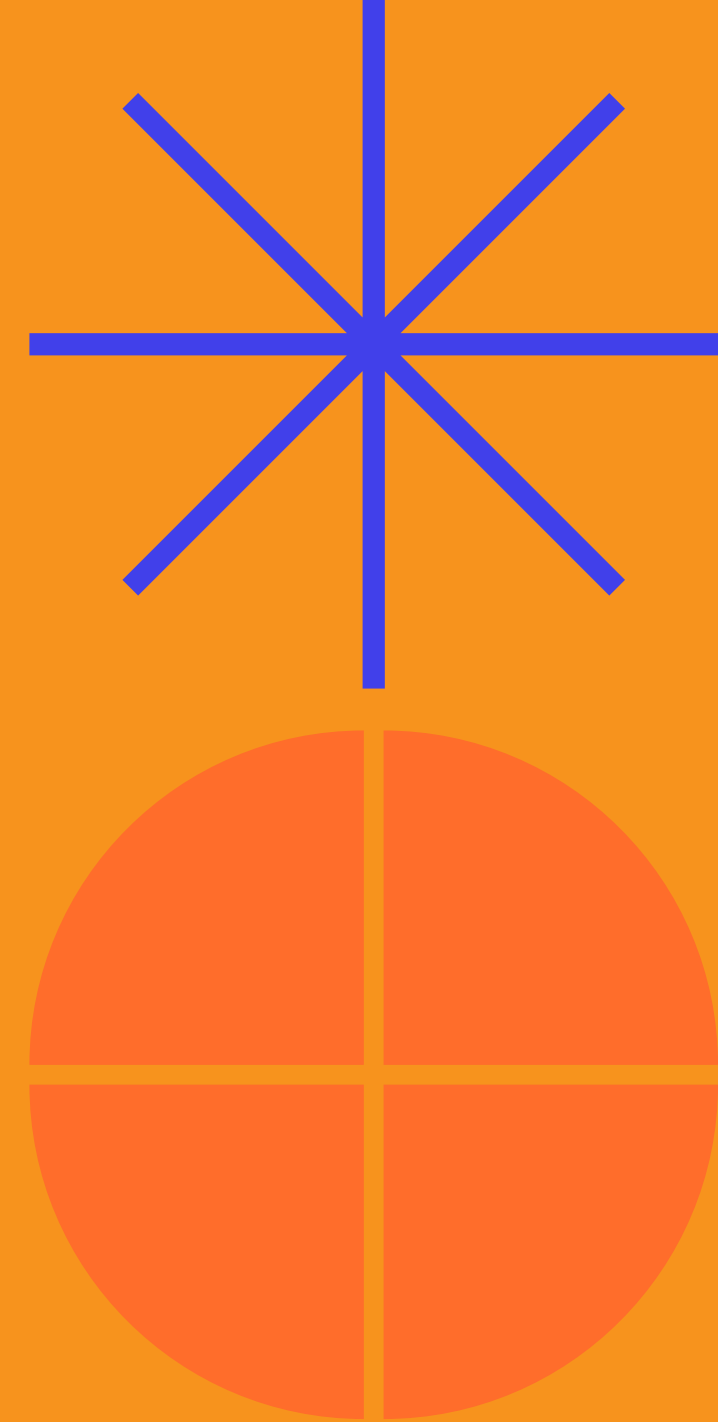
salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais diversos, terço de férias, aviso prévio, entre outros. Para o Ministério do Trabalho e Emprego, o relatório será dividido em duas seções, abrangendo dados do E-Social e informações adicionais do Portal Emprega Brasil.

Em resumo, **o processo visa fornecer uma visão clara da equidade salarial**, enfatizando a transparência e o compromisso das empresas em promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho.



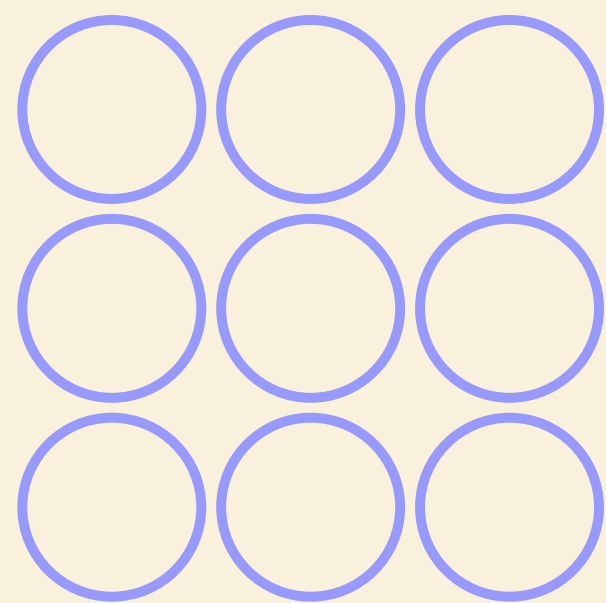
# Plano de Ação para redução da desigualdade salarial:

entendendo o processo





## PLANO DE AÇÃO PARA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL: ENTENDENDO O PROCESSO



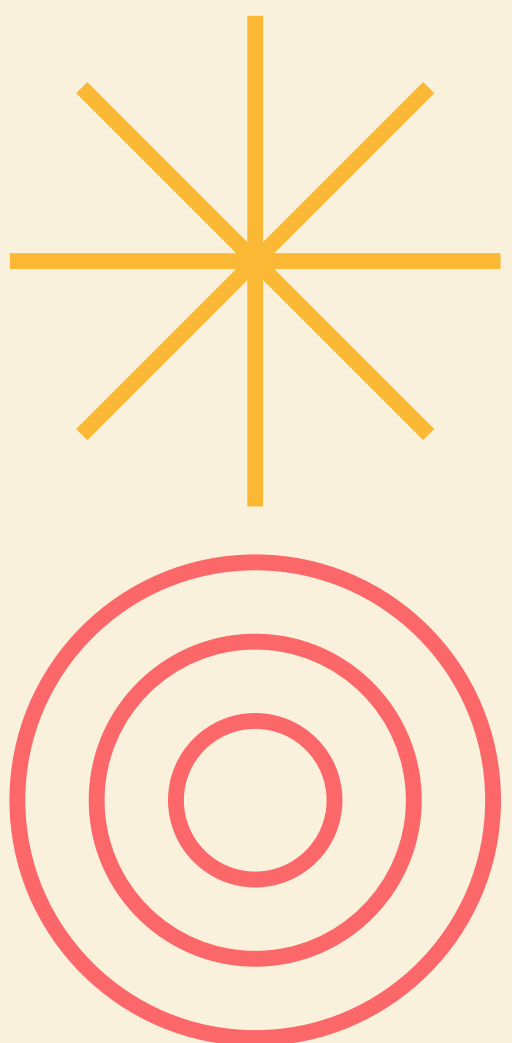
Quando o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios destaca qualquer disparidade de gênero entre pessoas com os mesmos requisitos objetivos do cargo, conforme a legislação trabalhista (art. 461 da CLT), a empresa tem a oportunidade de **corrigir essa desigualdade** através do “Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens” (art. 3º do Decreto).

O **empregador recebe uma notificação** por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista, fornecida pela Auditoria-Fiscal do Trabalho,

para elaborar esse plano em 90 dias (art. 7º da portaria MTE). O documento deve ser apresentado ao Ministério do Trabalho e Emprego, e uma cópia deve ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional, permitindo acompanhamento e avaliação de sua execução e resultados.

É essencial esclarecer que, embora a identificação de desigualdade não impeça a aplicação de sanções previstas na CLT, esta etapa oferece a **oportunidade de distinguir entre desigualdade e ato discriminatório**, como discutido anteriormente.

## Conteúdo do Plano de Ação: medidas e participação

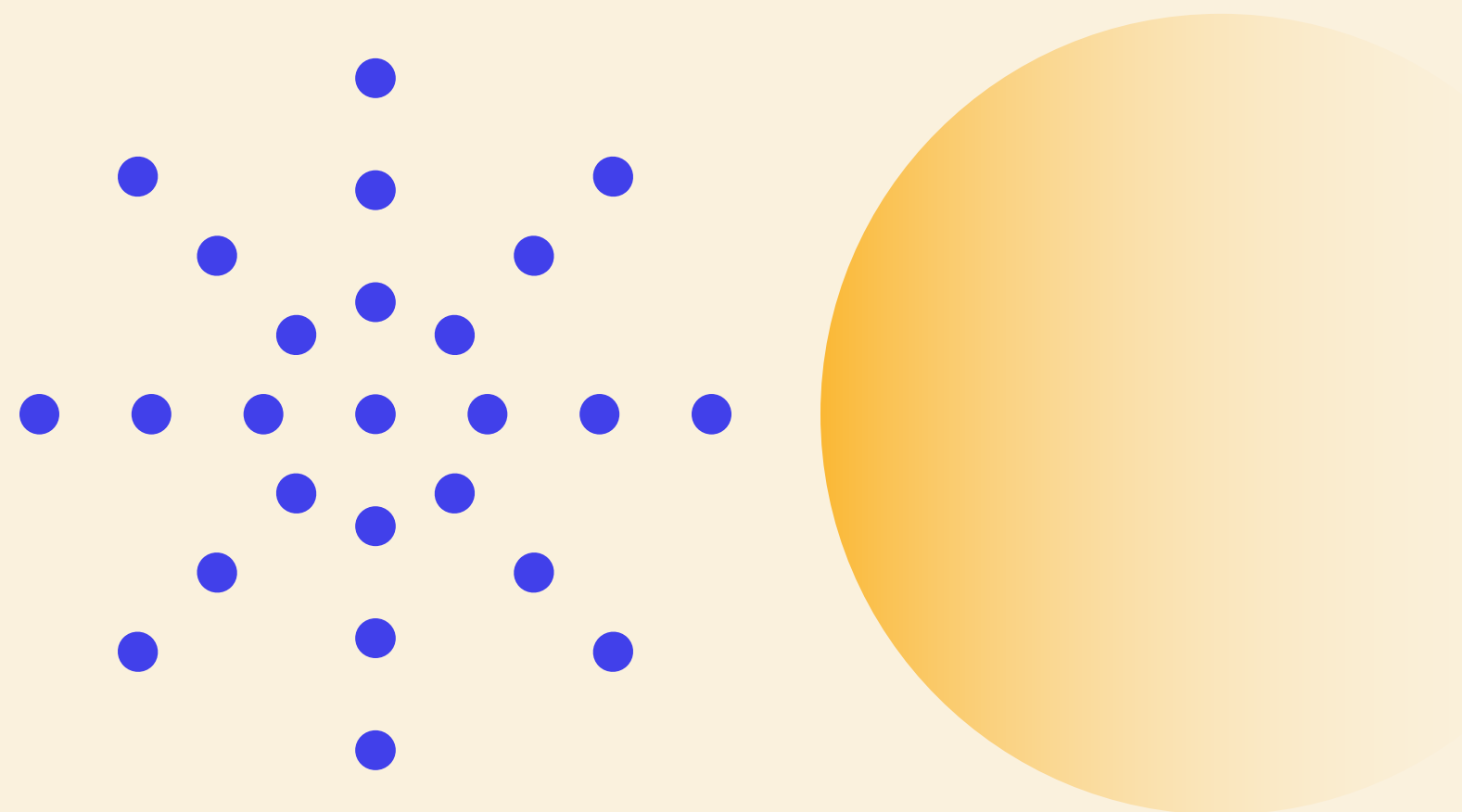


### O Plano deve incluir:

- \* **Descrição das medidas para corrigir a desigualdade, com prioridades, metas, prazos e mecanismos de avaliação de resultados.**
  - \* **Planejamento anual das medidas, com cronograma de execução.**
  - \* **Avaliação das medidas no mínimo a cada seis meses.**
- \* **Descrição de ações e programas para:**
    - Capacitação sobre equidade de gênero para gestores, lideranças e funcionários.
    - Promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.
    - Capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho, em condições iguais aos homens.



PLANO DE AÇÃO PARA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL:  
ENTENDENDO O PROCESSO



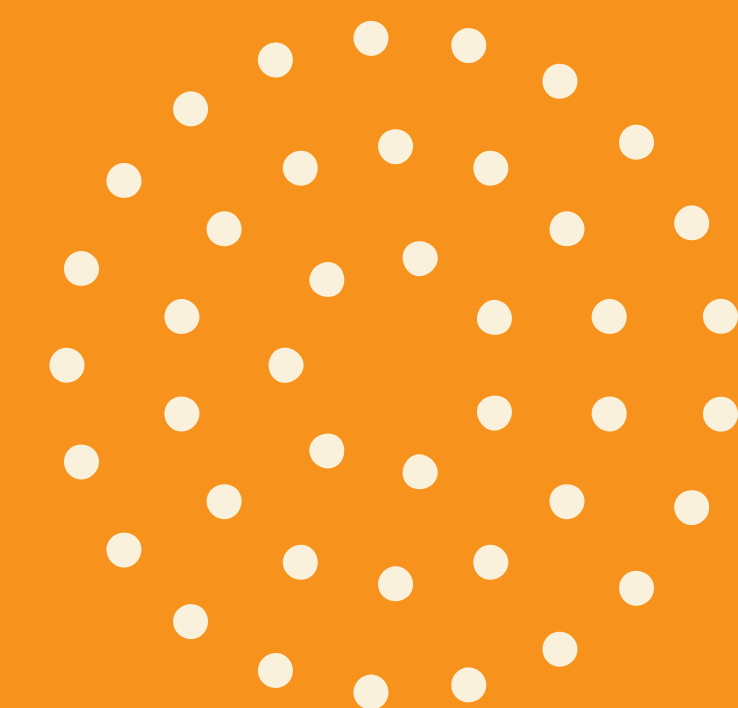
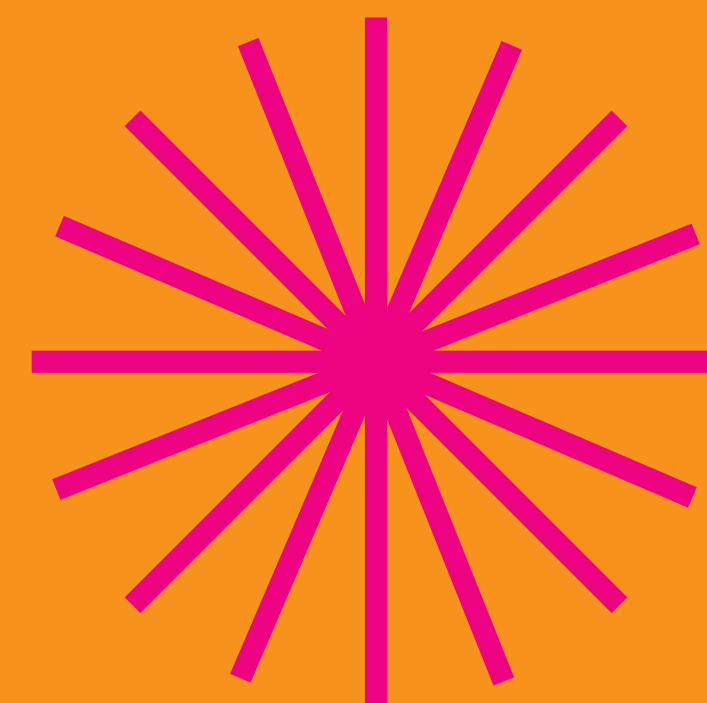
A elaboração e implementação do Plano devem garantir a participação de **representantes das entidades sindicais e dos empregados**, seguindo preferencialmente as normas coletivas de trabalho. Na ausência dessas normas, a participação ocorrerá, preferencialmente, por meio da comissão de empregados, especialmente para empresas com 100 a 200 empregados.





# Canais de denúncias:

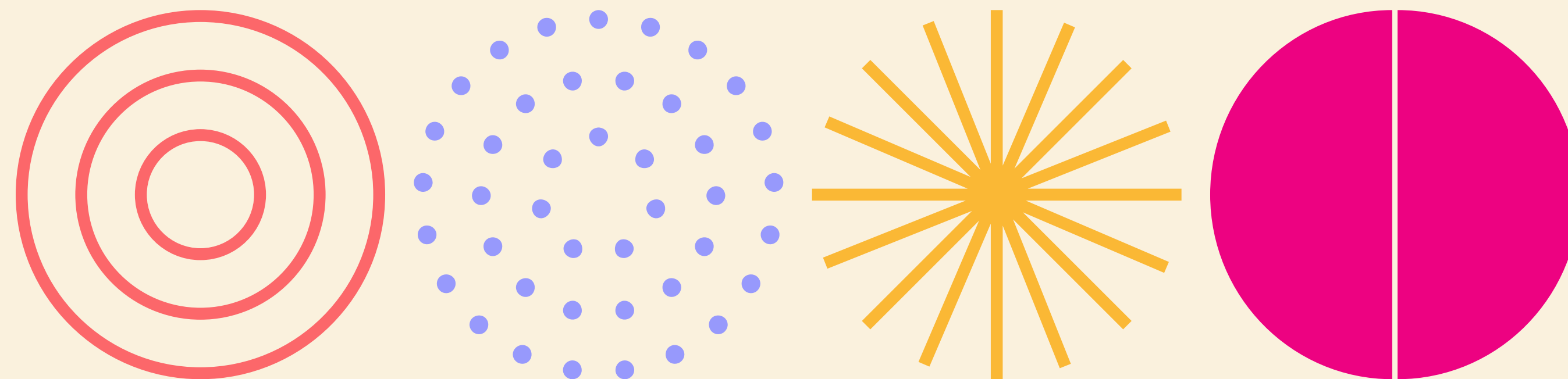
transparência e controle interno







## CANAIS DE DENÚNCIAS: TRANSPARÊNCIA E CONTROLE INTERNO



Empresas podem adotar **canais específicos para denúncias** de desigualdade salarial de gênero, os quais são obrigatoriamente disponibilizados pelo poder público. Isso inclui a possibilidade de integrar esses canais ao existente, como a Ouvidoria, mas com um **tratamento diferenciado** para denúncias relacionadas à discriminação salarial. Essa prática é uma oportunidade para identificar e corrigir disparidades internamente, antes mesmo de ações fiscalizatórias.

No âmbito do poder público, as denúncias relacionadas à discriminação salarial serão preferencialmente apresentadas por meio de um canal específico no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital.



## **Fiscalização (Portaria MTE nº 3.714/2023): mecanismos e protocolos**

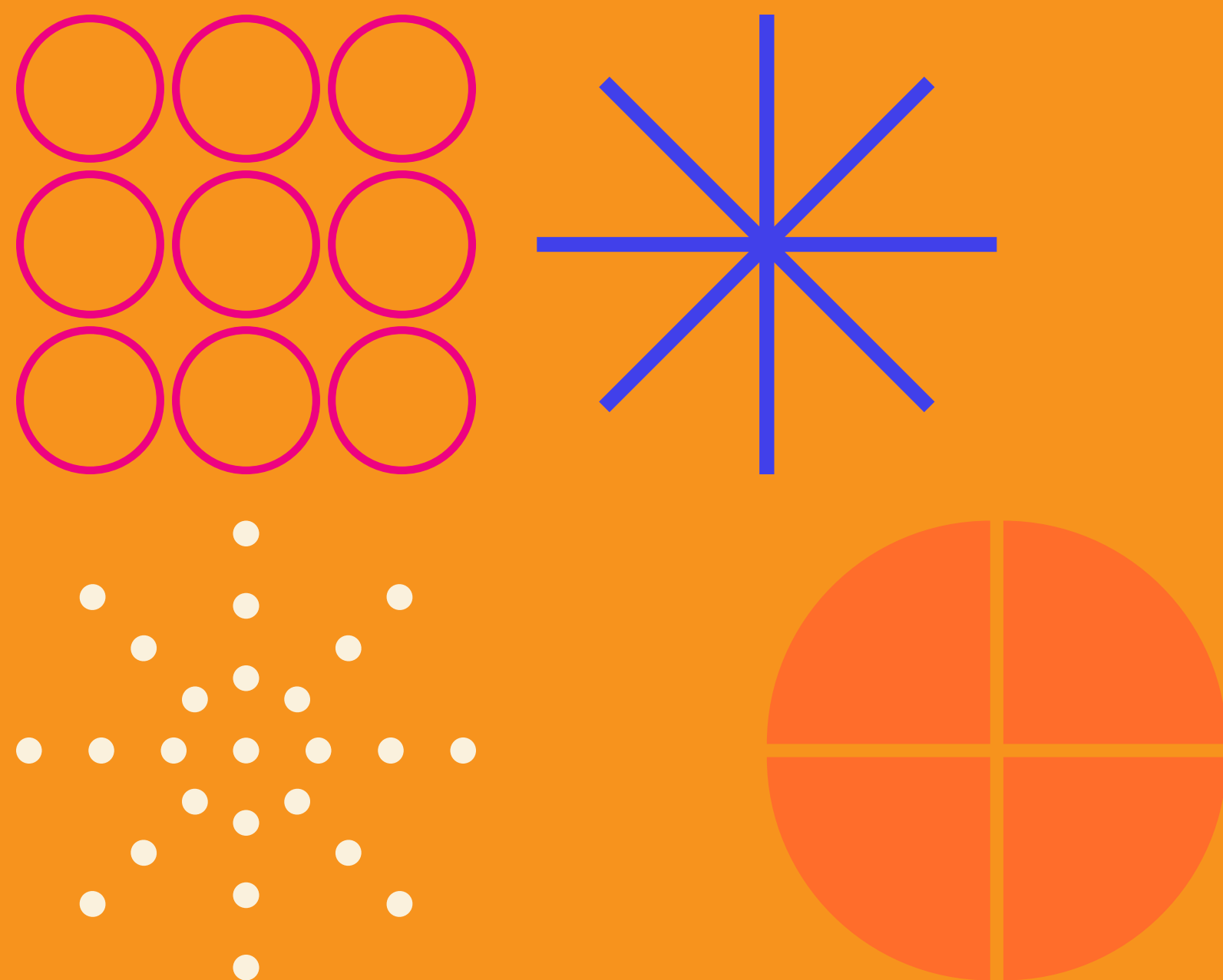
A fiscalização se baseará nas ferramentas como Relatório de Transparência Salarial, Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, Protocolo de fiscalização e Canais de Denúncias. Esses instrumentos visam garantir a conformidade das empresas com as disposições legais.

## **Data de vigência**

A não discriminação salarial por gênero já era prevista na CLT desde 1943, fortalecida pela Constituição Federal de 1988 e pela reforma trabalhista de 2017. Com a lei de igualdade salarial em 2023 e o decreto regulamentador, a efetiva implementação das ações, especialmente de transparência, inicia-se em março de 2024. As empresas devem se preparar para a publicação semestral de relatórios, cumprindo assim as exigências da regulamentação.







# Margareth Goldenberg

CEO Goldenberg Diversidade

Gestora Executiva Movimento  
Mulher 360

Psicóloga e psicopedagoga, especialista em direitos humanos & mundo corporativo, há 27 anos atua nos temas de responsabilidade social, educação, diversidade e equidade de gênero em grandes corporações.

É CEO na Goldenberg Responsabilidade Social e Diversidade onde atua como consultora estratégica e tática em diversidade e inclusão em várias empresas como Santander, Scania, Roche, Eurofarma, Magazine Luiza, Globo, CNN, Suzano, Raia Drogasil, Stellantis, CPFL, COMGÁS, LATAM, Scania, Atento, Whirlpool, dentre outras.

Foi consultora estratégica no desenho do Movimento Mulher 360 e é atualmente gestora executiva, deste movimento empresarial sem fins lucrativos mantido por 110 empresas, articulando o tema de empoderamento feminino, diversidade e equidade de gêneros no meio corporativo.

[www.movimentomulher360.com.br](http://www.movimentomulher360.com.br)

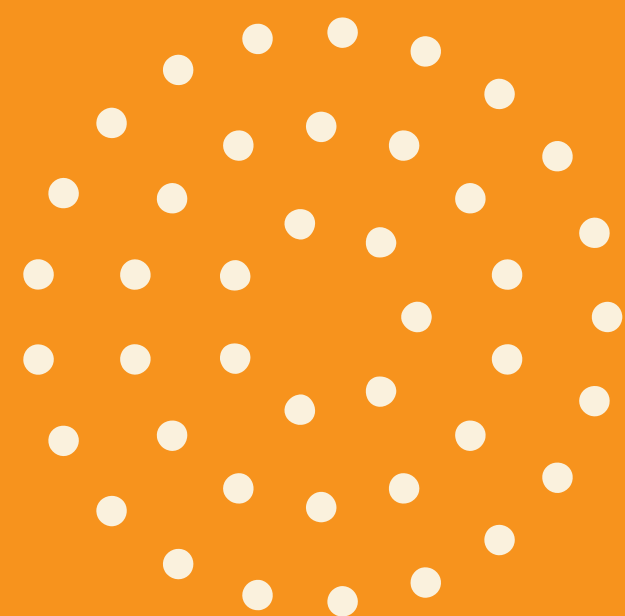
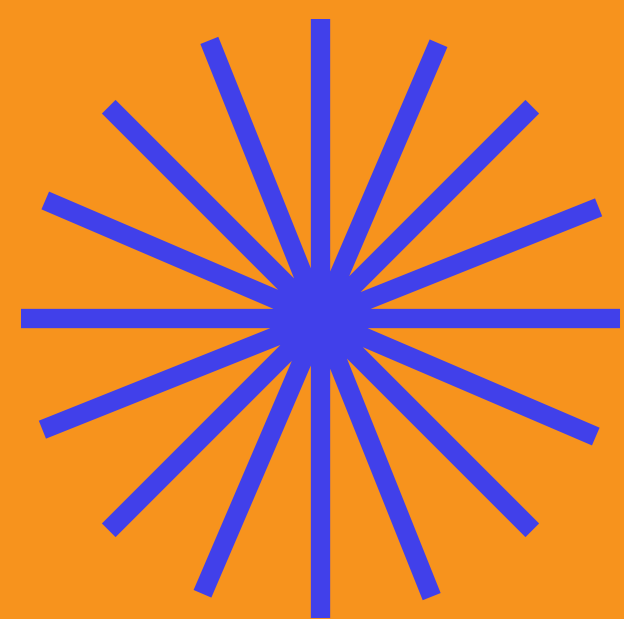
**CONTATO:**  
[margareth@mgoldenberg.com.br](mailto:margareth@mgoldenberg.com.br)

Gestão estratégica da Rede Anbima D&I, rede formada por 260 associados do segmento financeiro para promoção da Diversidade & Inclusão no segmento.

Professora de Diversidade e Equidade na ABERJE (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial) e no Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e Conselheira da FIESP para questões relacionadas ao tema de Equidade de Gênero na Industrial.

Membro do Comitê Consultivo do Elas Lideram 2030 - Rede Brasil do Pacto Global e ONU Mulheres e do Conselho Consultivo do Fórum LGBTI+.

É palestrante, escritora e realiza inúmeros workshops, mentorias e treinamentos para gestores e lideranças de empresa, além de debates e participação em painéis na temática de Diversidade e Equidade de Gênero.



Advogada, responsável pelas áreas de Compliance de Gênero em Ambientes Regulados | Compliance Estratégico nas pautas ESG | Direito Regulatório.

Especialista e com vasta experiência em todo o ecossistema: setor público, privado, corporativo, terceiro setor e acadêmico em Compliance Estratégico, em especial sob perspectivas de gênero em ambiente regulados. Palestrante, professora e autora nas temáticas de Compliance de Gênero e ESG.

Mestranda em Análise Econômica do Direito.

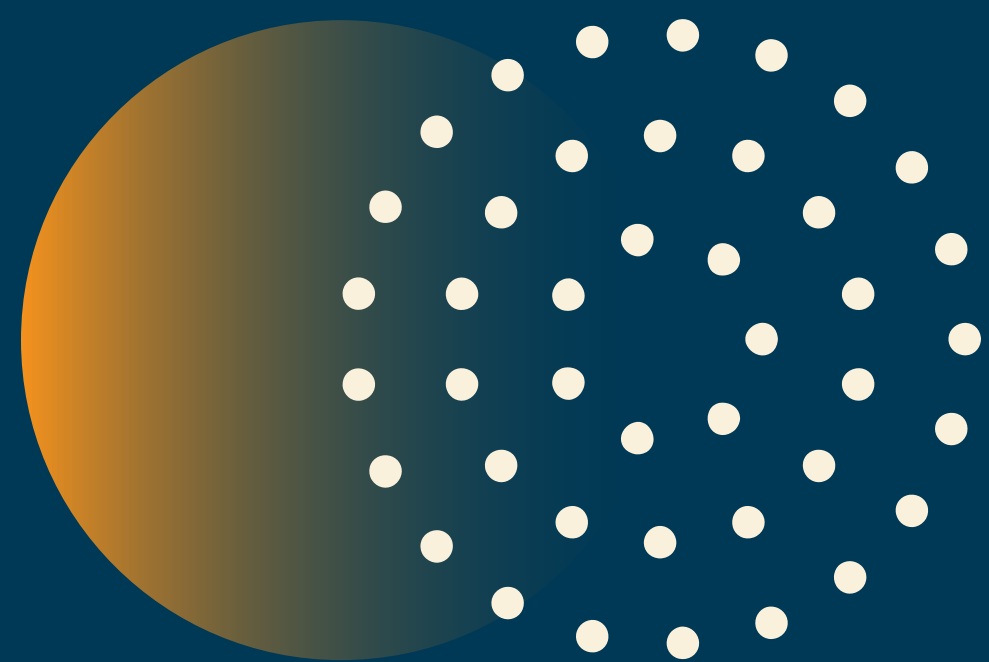
Coordenadora dos Comitês ESG e Mulheres na Governança da Rede Governança Brasil (RGB).

Foi Gerente Executiva Jurídica e de Integridade da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (FINDES), Compliance officer do Ministério Público do Estado do Espírito Santo (MPES) e Coordenadora técnica do Programa de Integridade do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

**CONTATO:**  
[macovre.adv@gmail.com](mailto:macovre.adv@gmail.com)

# Mariana Covre





# MOVIMENTO MULHER**360**

Pelo avanço da equidade de gênero.

## Quer saber mais?

Acesse nosso banco de práticas e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para [contato@movimentomulher360.com.br](mailto:contato@movimentomulher360.com.br)

