



PASSO A PASSO

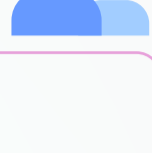
Lei da Igualdade Salarial: 12 etapas para o DP

Entenda o que o RH tem de fazer para se adequar à legislação

A [Lei da Igualdade Salarial](#) está em vigor com o objetivo de avançar na equivalência de remuneração entre homens e mulheres. A legislação define mecanismos para dar mais transparência aos salários praticados pelas empresas com 100 colaboradores ou mais. Estabelece também formas de corrigir aquelas que descumprem as regras de equidade entre gêneros. Confira a lista com 12 passos previstos pela lei.

1º PASSO

Identifique se a sua empresa tem mais de cem empregados



São contabilizados colaboradores da matriz e de possíveis filiais.

Verifique as informações colhidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

2º PASSO

O órgão vai disponibilizar um relatório de transparência salarial e de critérios de remuneração, com dados extraídos do eSocial. Constatam as seguintes informações:

- Dados cadastrais do empregador.
- Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal.
- Cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

3º PASSO

Preste as informações complementares

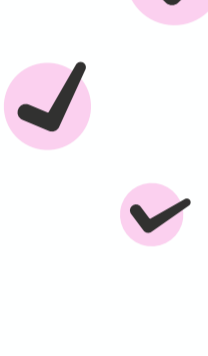
Fevereiro é o período para cadastrar os dados referentes ao primeiro semestre do ano anterior. Agosto serve para cadastrar os referentes ao segundo semestre do ano anterior. Para essa etapa, acesse o [Portal Emprega Brasil](#). O empregador terá de apontar:

- Existência ou inexistência de 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 pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;
- Existência de iniciativas ou de programas do empregador que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Assegure que você presta as informações de remuneração no relatório corretamente.

4º PASSO

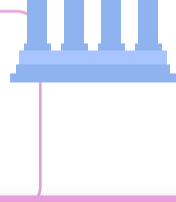
Devem constar:



- 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;
- Demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

5º PASSO

Agora é com Ministério do Trabalho e Emprego



O órgão é responsável por publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

- A publicação ocorre nos meses de março e setembro de cada ano.
- A plataforma de divulgação é o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Os empregadores têm uma nova obrigação: a divulgação do relatório

6º PASSO



- As empresas têm de publicar o relatório nos sites e redes sociais corporativos ou outros instrumentos parecidos.
- Os empregadores têm de garantir a ampla divulgação para os colaboradores, demais trabalhadores e público em geral.
- As divulgações devem ocorrer em março e em setembro de cada ano.

7º PASSO

Se a fiscalização encontrar desigualdades salariais, uma nova etapa começa.

Caso uma auditoria fiscal do trabalho identifique disparidade nas remunerações, os empregadores têm 90 dias para elaborar o plano de ação para ajustar as condições de remuneração.

- A notificação ao empregador será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista.
- O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios corre a partir da primeira notificação.
- O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital.
- Uma cópia do Plano de Ação deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Lembre-se: há definições para o que o plano deve conter ao ser elaborado.

8º PASSO

A legislação exige:

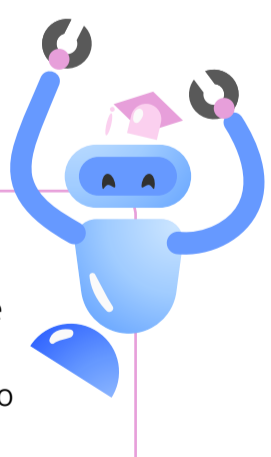
- Medidas a serem adotadas com escala de prioridade.
- Metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados.
- Planejamento anual com cronograma de execução.
- Avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

9º PASSO

Há determinações também sobre o que o plano deve prever.

As obrigações são:

- Capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.
- 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 condições de igualdade com os homens.



Cuidado com a multa!

10º PASSO



Se a empresa descumprir a regra de elaboração do plano, pode ser multada. O valor é de até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários mínimos.

11º PASSO

Podem ocorrer outras penalizações.

A continuidade do descumprimento da Lei da Igualdade Salarial pode incidir em novas multas:

- A multa é equivalente a 10 vezes o valor do novo salário da colaboradora desfavorecida.
- Em caso de reincidência, o valor é dobrado.



Observe que sua empresa pode ser alvo de denúncias.

12º PASSO



- Um canal disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital foi aberto para quem tiver denúncias sobre desigualdade salarial de gênero.
- Outras denúncias que cheguem aos órgãos competentes também podem ser averiguadas.