

# Estratégia de Reputação Corporativa

## Lei de Igualdade Salarial

Reputação Corporativa  
Março/2025

# **LEI DE IGUALDADE SALARIAL**

Em Agosto de 2023, foi sancionada a Lei 14.611 no intuito de criar mecanismos de controle e mitigação da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A referida Lei foi regulamentada em novembro do mesmo ano pelo Decreto 11.795 e Portaria do MTE 3.714, que preconizam um reporte de informações para o Ministério do Trabalho e Emprego de forma semestral, nos meses de fevereiro e agosto, tendo como saída a formulação de um relatório de igualdade salarial que dará visibilidade às médias e diferenças salariais entre homens e mulheres de todos os CNPJ's da empresa que contenham 100 ou mais empregados vinculados.

Considerando isso, o Sicredi tem atuado de forma multidisciplinar para o atendimento da Lei e o cuidado com a preservação da imagem e reputação do sistema, uma vez que haverá a divulgação de dados sensíveis dos colaboradores de forma anonimizada (respeitada à LGPD).

## ***Justificativa***

O referido tema se trata de uma obrigação legal.

## ***Governança***

O tema é liderado por Gestão de Pessoas e conta com apoio técnico do Jurídico, Reputação Corporativa e Marketing Digital do CAS.

# LEGISLAÇÃO

## LEI 14.611/23

Art. 1 e 2: trabalho de igual valor ou exercício da mesma função entre homens e mulheres exigem a igualdade salarial e de critérios remuneratórios.

Art. 3: Altera o artigo 461 da CLT:  
§6º: prevê indenização no caso de discriminação: (1) diferenças salariais (2) danos morais  
§7º: prevê multa no caso de discriminação.

Art. 4: estabelece medidas para garantia da igualdade salarial:

- I – Estabelecer mecanismo para transparência salarial e critérios remuneratórios
- II – Incrementar as medidas de fiscalização contra a discriminação salarial
- III – Disponibilizar um canal específico para denúncias do tema
- IV – Implementar o promover programa de Diversidade e Inclusão – capacitação de lideranças e empregados sobre equidade salarial com aferição de resultados.
- V – Fomentar a capacitação e formação de mulheres

Art. 5: publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios (LGPD).

## DECRETO 11.795/23

Art. 1: regulamenta a Lei 14.611/2023 dispondo sobre: (1) o relatório de transparéncia salarial e critérios remuneratórios e (2) o plano de ação para mitigação de desigualdades.

Art. 2: o relatório tem por objetivo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: (1) o cargo ou CBO; (2) O valor de salário + verbas que compõe a remuneração do empregado.

O relatório deverá ser publicado pela empresa garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro

O MTE poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório

Art. 3: No caso de desigualdade, o plano de ação deverá conter: as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e a criação de programas relacionados à: (1) capacitação de lideranças e empregados a respeito do tema; (2) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; (3) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho

## PORTARIA 3.714/23

Art.1: Regulamenta o Decreto 11.795/2023 dispondo que:

Art.2: O relatório de transparéncia salarial será elaborado pelo MTE através do e-Social e Portal Emprega Brasil

Art. 3: O relatório irá conter duas seções, sendo:

- I - Seção I - dados extraídos do e-Social
- I - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil

Art. 7: o plano de ação, no caso de desigualdade salarial, deverá ser apresentado em 90 dias com uma cópia entregue à entidade sindical.

Art.8: O plano de ação, no caso de desigualdade salarial, deverá 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

# Premissas



**IMPRENSA:** A expectativa é que o Sicredi não seja protagonista / personagem de matérias na imprensa sobre as obrigações determinadas pelo MTE. Com isso, recomendamos atender de forma reativa as demandas de imprensa, avaliando caso a caso o envio de posicionamento com alinhamento prévio com a equipe de Reputação Corporativa do CAS. Não recomendamos utilizar porta-voz para entrevistas.



**COMUNICAÇÃO INTERNA:** Sensibilizar GPs das entidades para o tema; orientar as lideranças do Sistema; e utilizar a página sistêmica de Gestão de Pessoas > Remuneração, da Rede Colaborativa, para levar informação sobre a Lei e a publicação dos relatórios, esclarecendo a forma de classificação do relatório. Essa iniciativa será conduzida por Gestão de Pessoas e Cultura e Reputação Corporativa do CAS.



**TRANSPARÊNCIA:** cada entidade deverá publicar seus relatórios em seus sites próprios, na página de Relatórios.



**ALINHAMENTO INTERNO:** Orientar lideranças com mensagens-chave sobre tema visando o alinhamento do discurso e do posicionamento, principalmente com público interno. A equipe de Reputação Corporativa compartilhará o material com os profissionais de comunicação e de gestão de pessoas das centrais e cooperativas para que alinhem com os seus dirigentes e executivos.

# Documento no Site

---

A nova Lei exige que os documentos de cada CNPJ enquadrado nos critérios **sejam publicados em seus respetivos sites até o dia 31/03/2025**. Aplicando em nosso sistema de cooperativas, listamos dois cenários:

## 1. Cooperativas que possuem a solução sistêmica de site:

- As cooperativas que possuem atualmente a solução sistêmica podem subir seu respectivo documento em uma aba própria, como os plugins de “relatórios” e/ou “informativos”;
- Os responsáveis pela atualização de conteúdo do site local podem acessar esse passo a passo ou assistir a gravação que ensina a criação e/ou inclusão do documento;

## 2. Cooperativas que possuem seus próprios sites locais.

- As cooperativas que possuem o desenvolvimento de site local devem seguir a mesma orientação na subida do documento da nova Lei. Por favor, contatem seus fornecedores locais para realizar a publicação.

Em caso de dúvidas sobre a solução sistêmica do site ou como subir documentos, por favor, abra um chamado em <https://teams.sicredi.io/plugins/servlet/desk>  
Serviços Corporativos > Redes Sociais, Conteúdo e Site > Site & Blog > Apoio site/coop

# Documento no Site

---

Ao subir o documento em seu site local, sugerimos a inclusão do texto/descrição abaixo:

**OBS:** para inclusão do título + descrição da Lei, recomendamos que utilize o plugin de conteúdo.

*"Em cumprimento a Lei nº 14.611 De 04 De Julho De 2023, a Portaria MTE Nº 3.714, divulgamos o relatório de igualdade salarial, elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, para estabelecimentos com 100 ou mais pessoas colaboradoras em 31/12/2022. Destacamos que o relatório segue a categorização por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) para organizar e classificar as profissões existentes no Brasil, tendo sido utilizada como base para elaboração do relatório pelo MTE. Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº11.795/2023 e na Portaria."*

Em caso de dúvidas sobre a solução sistêmica do site ou como subir documentos, por favor, abra um chamado em <https://teams.sicredi.io/plugins/servlet/desk>

Serviços Corporativos > Redes Sociais, Conteúdo e Site > Site & Blog > Apoio site/coop

# Comunicação interna

---

- **Conteúdo na página de Remuneração e Benefícios na Rede Colaborativa**

Para dar visibilidade ao Relatório de Transparência Salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do e-Social e Portal Emprega Brasil , criamos uma página na dentro da Rede Colaborativa com explicação da lei, apresentação nosso posicionamento e a relação das cooperativas impactadas no Sistema Sicredi. Nesta página, não teremos os relatórios propriamente mas sim a prestação de serviço de onde encontrá-los, que será nos sites das cooperativas. A página ficará visível para todas as pessoas colaboradoras.

- **Roteiro para Lideranças**

Preparamos um roteiro para instrumentalizar a liderança com as principais informações sobre a lei e a disponibilização dos relatórios. Como este material, temos a intenção de munir as lideranças das cooperativas abrangidas pela legislação e prepará-las para eventuais questionamentos por parte dos times. O documento será disponibilizado para Assessores de Comunicação e Marketing e Gestão de Pessoas, e a orientação é que o envio seja feito localmente. No CAS, o roteiro será disponibilizado no Hub de Lideranças, na Rede Colaborativa.

# Comunicação para Gestão de Crises

---

Recomendamos a adoção de conduta reativa na comunicação sobre essa pauta.

Por isso, reforçamos:

- Caso surjam críticas ou questionamentos em redes sociais ou imprensa, recomendamos que sejam alinhados com as equipes de Reputação Corporativa ([imprensa@sicredi.com.br](mailto:imprensa@sicredi.com.br)) e Marketing Digital ([marketing\\_digital@sicredi.com.br](mailto:marketing_digital@sicredi.com.br)) do CAS.
- É importante ativar um monitorando sobre o tema na imprensa e nas mídias digitais para garantir o alinhamento sobre a narrativa que estiver sendo tratada. Sendo possível monitorar localmente. Contamos também com este acompanhamento no CAS.
- Mapeamos previamente possíveis cenários críticos e notas reativas desdobradas do posicionamento (slide seguinte), que serão reavaliadas conforme o questionamento que surgirem, bem como validadas com GP e Jurídico do CAS antes de um movimento de comunicação externa.

# Posicionamento\*

---

O Sicredi entende que a diversidade, a inclusão e a equidade são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais próspera.

A Lei da Igualdade Salarial é um passo importante para uma maior promoção da diversidade e o combate às desigualdades de gênero, na medida em que estabelece mecanismos para garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres; propicia maior transparência salarial; incrementa a fiscalização contra a discriminação; disponibiliza canal específico para denúncias e fomenta a capacitação de lideranças e empregados e a formação de mulheres.

Apesar dos avanços, ainda há espaço para aprimorar ainda mais a metodologia de apuração das informações e o cruzamento dos dados, bem como o formato de elaboração e divulgação do relatório, para que evidencie de forma mais fidedigna a realidade do tema nas empresas.

O Sicredi está comprometido com o atendimento integral dessa nova legislação e seguirá avançando na promoção da diversidade, inclusão e equidade e acompanhando as mudanças regulatórias que visam a redução das desigualdades de gênero.

\*Não deve ser utilizado na íntegra e sem prévia revisão com base no questionamento a ser respondido, em alinhamento com as equipes de Reputação e Marketing do CAS.

# Resumo

---



## Público-alvo

Cooperativas que precisam publicar o relatório de Transparência Salarial



## Objetivo principal

Orientar sobre a necessidade publicação dos relatórios nos sites locais para cumprimento da Lei 14.611

## Dúvidas e sugestões

Em caso de dúvidas, entre em contato pelo  
[remuneracao\\_gp@sicredi.com.br](mailto:remuneracao_gp@sicredi.com.br)





---

*Contem com a gente!*