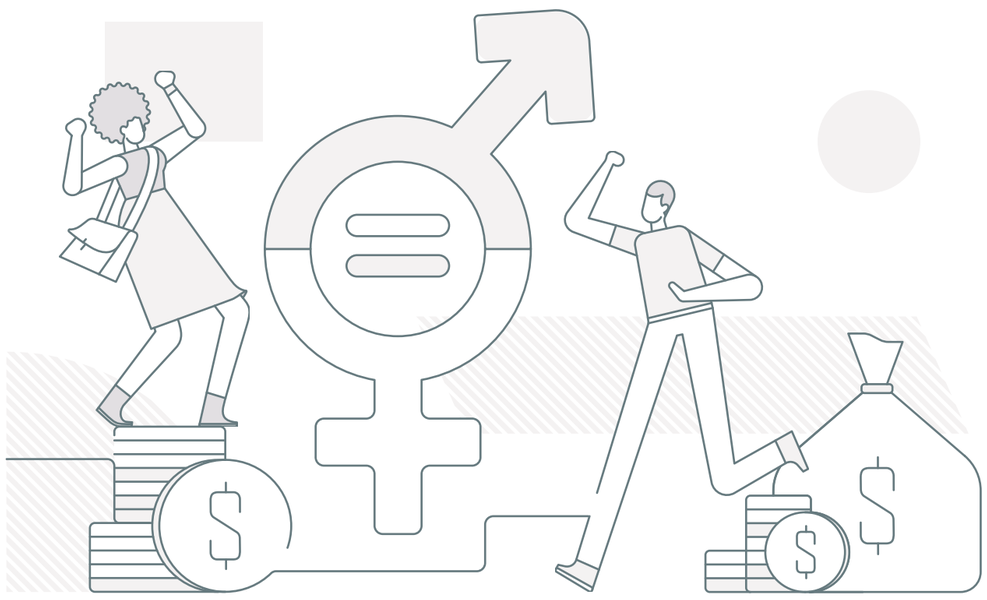


Lei de Igualdade Salarial

Em vigor desde 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) foi proposta e sancionada pelo Governo Federal com o objetivo de reafirmar e fortalecer as garantias à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício de igual posição.

Publicação do Relatório

A nova Lei de Igualdade Salarial prevê a adoção pelos empregadores de:

- mecanismos de transparência salarial,
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho,
- publicação de um Relatório Semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

Regulamentação

A fim de regulamentar a nova Lei, foram publicados pelo Governo Federal e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), respectivamente:

Decreto nº 11.795/2023	Portaria nº 3.714/2023	Instrução Normativa nº 6/2024

Na regulamentação ficou estabelecido que o MTE seria responsável pela preparação dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, os quais devem ser publicados pelas empresas.

A regulamentação definiu, ainda, que os relatórios seriam elaborados com base em dados informados pelos empregadores por meio da plataforma e-Social, bem como em informações prestadas pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

Disponibilização dos Relatórios

Após análise dos dados e informações fornecidos pelos empregadores, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa foram disponibilizados no dia 16 de setembro de 2024 e vêm sendo disponibilizados semestralmente desde essa data.

Os relatórios foram segregados por estabelecimento *(com 100 ou mais empregados)*, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

Indicadores apresentados pelo MTE

Os indicadores apresentados consideraram comparativos de genéricos entre mulheres e homens, sem levar em conta:

- Nível hierárquico,
- Cargo,
- Atividade desenvolvida,
- Tempo na empresa ou no cargo.

Foram considerados, para fins de comparação salarial e de remuneração, os conceitos de:

- Salário Mediano Contratual,
- Remuneração Média Efetivamente Paga.

Metodologia

A metodologia adotada pelo MTE, considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente das particularidades e dos atributos individuais de cada trabalhador, resulta na comparação de trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções.

Resultado: *comparação de diferentes cargos e funções, como Diretor Administrativo Financeiro e Analista de Informações.*

Além da análise geral, o Relatório elaborado pelo MTE apresenta, ainda, resultados considerando a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações *("CBO")*.

Nesse recorte, a metodologia adotada resulta no agrupamento *(por Grandes Grupos do CBO)* e na comparação de empregados que ocupam diferentes posições e que executam funções distintas, como, por exemplo, Coordenador de Operações e Analista Jurídico Pleno.

Considerações

Nesse cenário, o resultado apresentado pelo MTE não atende aos preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – *ao não comparar mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função* – e, tampouco, observa os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados, uma vez que a CLT garante aos trabalhadores igualdade de remuneração sempre que executarem trabalho de igual valor, no exercício de funções idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e que tenham:

- diferença de tempo de serviços para na empresa de até 4 anos,
- diferença de tempo na mesma função de até 2 anos.

Além disso, apresentamos indicadores relevantes que refletem os ***resultados de nossas iniciativas***:

46%
das vagas abertas, foram preenchidas por mulheres

38%
das mulheres ocupam cargos de coordenadoras e/ou acima

48%
das mulheres, estão na alta liderança

60%
do comitê executivo da empresa é representado por mulheres

Período de janeiro a julho de 2025

Compromissos de diversidade

Para além disso, **asseguramos a construção de um mundo mais aberto**, no qual abraçamos a diversidade em todas as suas formas de pluralidade.

- **Todas as nossas vagas são divulgadas de forma inclusiva** em nossas páginas, e contamos também com oportunidades afirmativas.

  Página Gupy: CNP Seguradora

- Pelo segundo ano consecutivo, seguimos com o **Programa de Mentoria e Liderança Feminina**. Em 2025, *o programa foi ampliado para todas as subsidiárias da CNP Latam*, reforçando o compromisso do nosso acionista com a promoção da diversidade e liderança feminina.

  Página Linkedin: CNP Seguradora | LinkedIn

Relatório de Transparência

Não obstante às considerações feitas, disponibilizamos a seguir o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborados pelo MTE, por estabelecimento, em atenção à Lei de Igualdade Salarial.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 92.751.213/0001-73 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 319

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

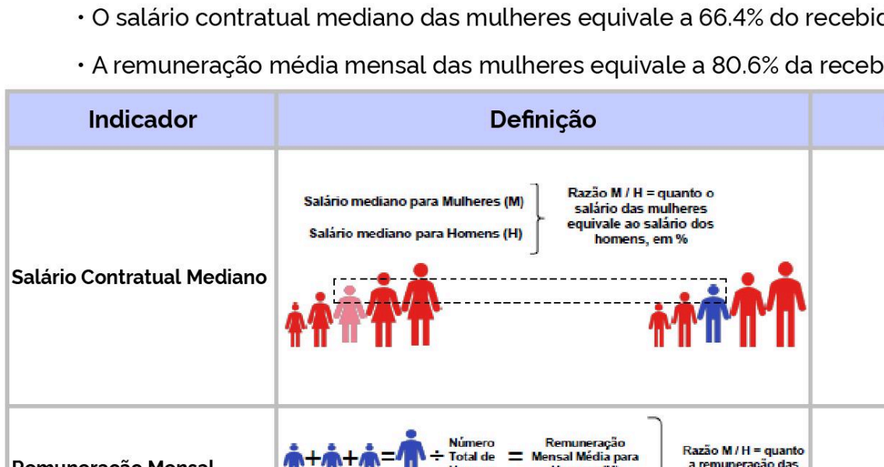
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80.6% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	66.4%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	80.6%

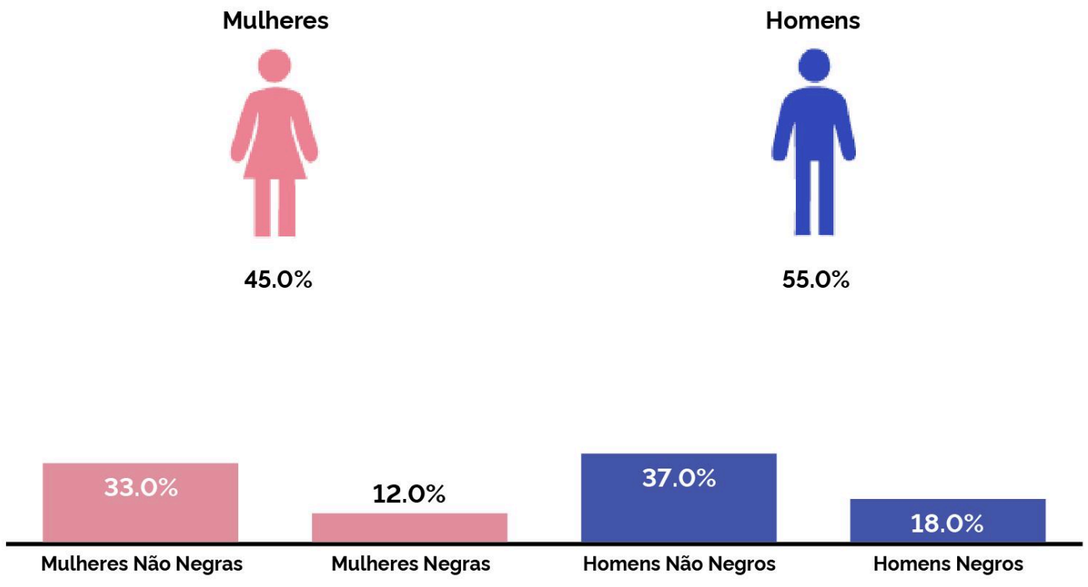
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	✓
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e 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	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	✓ ✓ ✓
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025