

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## Igualdade salarial entre mulheres e homens é regulamentada

Foram publicados no Diário Oficial da União, o [Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023](#) e a [Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023](#), que regulamentam os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios previstos na Lei nº [14.611/2023](#), a qual dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O Decreto e a Portaria regulamentam, sobretudo, a implementação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Essas medidas se aplicam às empresas com 100 (cem) ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro.

Confira abaixo os principais pontos:

### → Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

Trata-se de uma comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargo, a ser elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil. Os dados e as informações que constarem nos relatórios deverão ser anonimizados, conforme prevê a LGPD (Lei 13.709/2018).

Os relatórios deverão contemplar os seguintes dados:

I - cargo ou ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações-CBO, com as respectivas atribuições; e

II - valores: (i) salário contratual; (ii) décimo terceiro salário; (iii) gratificações; (iv) comissões; (v) horas extras; (vi) adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; (vii) terço de férias; (viii) aviso prévio trabalhado; (ix) descanso semanal remunerado; (x) gorjetas; e (xi) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

O **relatório de transparência** será publicado nos meses de março e setembro de cada ano, pelo Ministério do Trabalho e Emprego na **plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho** e caberá às empresas divulgarem em seus websites, redes sociais ou outros canais que garantam sua ampla divulgação.

A publicação do relatório de transparência pelo MTE só será obrigatória quando da disponibilização da aba "Igualdade Salarial e de Critério Remuneratórios" na área "empregador" do Portal Emprega Brasil, ainda em implementação.

#### → Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial

Se o MTE identificar desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empresa (com 100 ou mais empregados), será notificada para que elabore e apresente, no prazo de 90 dias, o plano de ação para mitigar a desigualdade identificada, que conterà:

- **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; e
- **criação de programas** relacionados à: (i) capacitação de gestores, lideranças e empregados em relação ao tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; (ii) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e (iii) capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A notificação para apresentação do plano de mitigação será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista (nos termos do art 628-A da CLT), ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da IN MTP 2/2021.

Será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, na elaboração e implementação desses planos de ação mitigatória, preferencialmente, na forma estabelecida em norma coletiva de trabalho.

Na ausência de previsão em instrumento coletivo de trabalho, a participação dos representantes se dará, preferencialmente, por meio de comissão de empregados dos arts. 510-A a 510-D da CLT.

As empresas que tenham entre 100 e 200 empregados poderão promover eleição para instituir comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

O plano de mitigação poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil). Uma cópia do plano deverá ser depositada

na entidade sindical representativa da categoria profissional.

→ **Competências do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres**

Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) quando da implementação dos mecanismos de transparência:

- **disponibilizar ferramenta informatizada** para: (i) envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e (ii) divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;
- **notificar as empresas** por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho (quando verificada desigualdade salarial), para que elaborem, em 90 dias, o Plano de Ação mitigatório;
- **disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias** relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- **fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência** pelas empresas; e
- **analisar as informações** contidas nesses relatórios.

Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres (MM) e ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dispor sobre outras medidas e orientações complementares, para garantir a implementação do disposto na Lei 14.611/2023, e monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

→ **Protocolo de fiscalização e canais de denúncia**

Os protocolos de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei 9.029/1995.

As denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.

O Decreto já está em vigor e a Portaria vigorará a partir de 01.12.2023.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha e da sociedade.