

RT INFORMA



Regulamentada a lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens

Publicados o [Decreto 11.795/2023](#) (DOU de 23.11.2023), e a Portaria MTE 3.714/2023 (DOU de 27.11.2023), que regulamentam os mecanismos de transparência previstos na [Lei 14.611/2023](#) (que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens).

O Decreto e a Portaria regulamentam em especial a implementação do **relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios** - obrigatório para empresas com 100 ou mais empregados, com sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direitos -, e do **plano de ação para mitigação** de eventual desigualdade salarial e remuneratória, quando verificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Confira os principais pontos neste RT Informa

Do relatório de transparência salarial

Segundo a Lei 14.611/2023, as pessoas jurídicas de direito privado, que tenham 100 (cem) ou mais empregados publicarão semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, observada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - [Lei 13.709/2018](#)).

E esses relatórios, que têm por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, deverão contemplar, no mínimo, os seguintes dados:

- **cargo ou ocupação contida na CBO** (Classificação Brasileira de Ocupações), com as respectivas atribuições; e
- **valores do(a)**: (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) os relativos às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

Os dados, além de anonimizados (conforme LGPD - Lei 13.709/2018), serão enviados pelas empresas ao MTE por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério, quais sejam, o eSocial e Portal Emprega Brasil.

O **Relatório de transparência será elaborado pelo MTE** com base nas informações prestadas pelos empregadores no sistema **eSocial**, e na aba "*Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios*" a ser implementada na área "*empregador*" do **Portal Emprega Brasil**, e será composto por 2 seções, com as seguintes informações:



O MTE poderá solicitar às empresas informações complementares, para fins de fiscalização ou averiguação cadastral.

Após coleta dos dados inseridos pelo empregador no eSocial e das informações complementares por eles prestadas, o MTE **publicará** (nos meses de março e setembro) o **Relatório de Transparência**, na **plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho**, cabendo às empresas (com 100 ou mais empregados), publicarem também esse documento nos seus sítios eletrônicos, redes sociais, ou instrumentos similares, garantindo-se a ampla divulgação para seus empregados e público em geral.

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.

Do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial

Caso o MTE identifique eventual 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 (também 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 MTE e do MM

Na implementação dos mecanismos de transparência que trata o Decreto, competirá ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

- **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.**

O Ministério das Mulheres (MM) e a Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atuarão conjuntamente para 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.

Já 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.

Vigência

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

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração: GERT
| Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao
Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF
(61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até novembro de 2023.