



LEI DA IGUALDADE SALARIAL: EMPRESAS DEVEM PREENCHER RELATORIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL ATÉ 29/02/2024

No dia 23/11/2023 foi publicado o Decreto nº 11.795/2023 que regulamenta a Lei nº 14.611/2023, a qual tem como objetivo a igualdade salarial entre homens e mulheres através de:

- I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Dias após a publicação do decreto mencionado, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 3.714/2023, que dispõe em especial sobre a obrigação das empresas publicarem o Relatório de Transparência Salarial, Critérios Remuneratórios e Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Social.

Contudo, apesar de a Portaria nº 3.714/2023 prever diversas ações para melhorias na igualdade salarial, observa-se que há uma discrepância de interpretações quanto ao titular da obrigação de elaboração do relatório de transparência salarial. Para isso, faremos uma síntese das normas mencionadas com o propósito de facilitar o entendimento e colaborar com o cumprimento da determinação legal pelas empresas:

- ✓ **Quem é responsável pela elaboração dos Relatórios de Transparência?** Nos termos do artigo 2º, da Portaria nº 3.714/2023, a elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego.
- ✓ **O Relatório de Transparência será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base em quais informações?** De acordo com o artigo 3º, da Portaria 3.714/2023, o relatório será elaborado com base as informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, ESocial e nas informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios no Portal Emprega Brasil. Assim, ressaltamos a importância de as empresas estarem com todas as informações atualizadas nos sistemas.



- ✓ **Quais são as obrigações legais das empresas?** 1. Preencher a aba “Declaração de Igualdade Salarial” no Portal Emprega Brasil até 29/02/2024.

2. Empresas com mais de 100 empregados (CLT) deverão promover a publicação semestral dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- ✓ **Onde as Empresas com mais de 100 empregados deverão publicar as informações?** Nos sítios eletrônicos, redes sociais ou em instrumentos similares das empresas.
- ✓ **Qual o prazo para publicação das informações?** A Publicação do Relatório Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ocorrer 2 vezes ao ano, obrigatoriamente nos meses de março e setembro.
- ✓ **Caso a empresa não publique o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, há penalidade?** Sim, de acordo com o artigo 5º, §3º, da Lei 14.611/2023, em caso de descumprimento, será aplicada multa administrativa de até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários mínimos. Podendo haver sanções nos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- ✓ **Caso seja constatada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, o que poderá acontecer?** De acordo com o artigo 3º, do Decreto nº 11.795/2023, as empresas com 100 (cem) ou mais empregados (CLT) deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Será necessária a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, de acordo as normas estabelecidas em norma coletiva de trabalho.
- ✓ **O que deverá constar no Plano de Ação?**
 - (i) Quais serão as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos e;
 - (ii) Criação de programas relacionados à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e; capacitação e formação de mulheres para ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.
- ✓ **Caso seja constatada irregularidade salarial, qual será a penalidade aplicada?** Será devida indenização de 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado. Em caso de reincidência, a multa será em dobro.
- ✓ **Caso seja constatada a prática discriminatória, qual será a penalidade?** Será devida uma multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador. Em caso



de incidência, a multa será elevada em 50%. A empresa ficará restrita ainda de obter empréstimo ou financiamento junto às instituições financeiras oficiais.

Para ficar facilitar o entendimento, elaboramos uma tabela com as principais informações e prazos, de acordo com as Portarias:

| | E-SOCIAL | PORTAL EMPREGA BRASIL | PUBLICAÇÃO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prazo | Mensalmente | Fevereiro e Agosto | Março e Setembro |
| Informações utilizadas para emissão do relatório pelo Ministério Público do Trabalho | Dados cadastrais do empregador; | Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários; | O Ministério Público do Trabalho publicará o Relatório de Transparência das empresas com 100 ou mais trabalhadores. |
| | Número total de trabalhadores da empresa e por filial/estabelecimento | Critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados; | Após a divulgação do Relatório de Transparência pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a empresa deve divulgá-lo em seu site, redes sociais ou similares para acesso ao público em geral. |
| | Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; | Existência de incentivo à contratação de mulheres; | |
| | Cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) | 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. | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Ressaltamos que, além de coletar as informações do e-Social, caso haja necessidade, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar informações complementares no Relatório de Transparência, com o intuito de adotar procedimentos da Lei sobre práticas discriminatórias e apurar denúncias por meio de vistorias de auditores fiscais ou canal específico.

Desde o dia 17 de janeiro de 2024, o Portal Emprega Brasil abriu o ambiente virtual para o preenchimento ou retificação das informações lançadas. O formulário é composto por 6 perguntas, que deverão obrigatoriamente serem preenchidas.

Elencamos abaixo as perguntas:

1. A empresa possui plano de cargos e salários ou plano de carreira?
2. A empresa possui alguma das políticas de incentivo a contratação de mulheres?
 - 2.1. Quais políticas de incentivo à contratação de mulheres? (5 opções);
3. A empresa tem política para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência?
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, quais são adotadas por sua empresa para mulheres e homens? (6 opções preestabelecidas) e;
5. Quais os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados por sua empresa? (6 opções preestabelecidas).

O prazo para preenchimento do formulário pelas empresas termina no dia 29 de fevereiro de 2024.

A equipe trabalhista da Dessimoni | Blanco está à disposição para auxiliá-los em eventuais dúvidas!