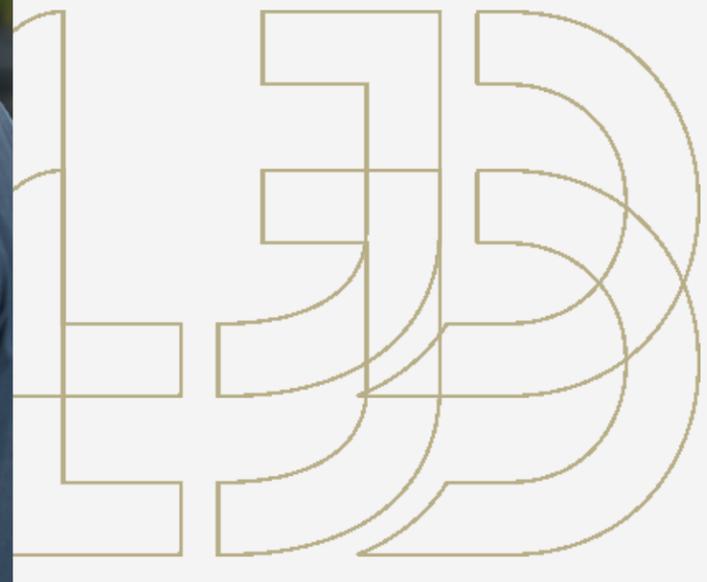
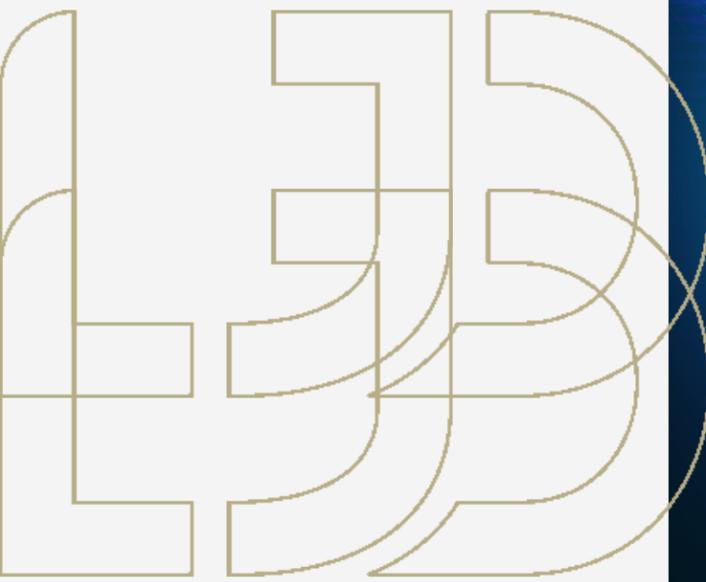




# IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES



## CONTEXTO

Em 2023, foi publicado um conjunto de normas tratando da transparência e igualdade salarial entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função em empresas com 100 ou mais empregados.

As normas geraram muitas dúvidas nas empresas, especialmente quanto às obrigações relacionadas ao Relatório e à Declaração de Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios, em especial o seu preenchimento e divulgação.

Nesse contexto, nosso time da área Trabalhista preparou o presente e-Book, com comentários às normas sobre a Igualdade Salarial, quais sejam a Lei nº 14.611/23, o Decreto nº 11.795/23 e a Portaria MTE nº 3.714/23.

Boa leitura!

Esse material foi preparado por nossas sócias gestoras da área Trabalhista:



Daniela de Freitas  
daniela.freitas@limajr.com.br



Karina Gonzaga  
karina.gonzaga@limajr.com.br



Lei

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

1º

Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.



A lei foi promulgada em 03/07/2023, sendo que, em 23/11/2023, foi promulgado o Decreto 11.795/23, que regulamenta a lei, e, em 24/11/2023, a Portaria MTE 3.714/23, que dispõem de maneira pragmática sobre a aplicação dos dispositivos da lei (vide comentários nas abas "Decreto" e Portaria" desta Planilha).

2º

A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.



Em uma era onde a inclusão e a diversidade são temas atuais dentro das empresas, como reflexo da sociedade, uma lei de 2023 sobre igualdade salarial parece ter perdido a oportunidade de estabelecer direitos e obrigações sobre a igualdade salarial além do binômio homens e mulheres, prevendo situações de discriminação salarial entre pessoas LGBTQIAPN+, por exemplo. Não obstante, as empresas podem e devem estabelecer em políticas internas acréscimos à legislação, definindo critérios objetivos em que, independentemente do gênero, mas sobretudo, independente de qualquer situação pessoal, a mera discriminação salarial é proibida.

3º

O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 6º

Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.



Em nossa opinião, a lei peca ao limitar a discriminação a esses critérios, já que esta pode se dar por diversos outros motivos, tais como orientação sexual, religião, doença etc. Propomos a reflexão sobre a razão de a lei não ter tornado mais abrangente as hipóteses de discriminação, recomendando a nossos clientes que políticas internas avancem nessa discussão e já tratem da omissão legal.

§ 7º

Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.



Em caso de altos executivos (gerências, Diretores, C-level, VPs), a discriminação pode trazer um efetivo prejuízo, já que proporcional à remuneração que o empregado faria jus. Atualmente, a multa está limitada a R\$ 4.000,00.

4º

A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:



A elaboração de planos de cargos e salários robustos e coerentes ganha destaque com a promulgação dessa lei. Políticas internas com regras para admissão, avaliação e promoção se tornam cada vez mais elementares em uma empresa que pretende se manter competitiva na atração e retenção de talentos.

Recomendamos aos nossos clientes a discussão interna em fórum composto por empregados, para participação na avaliação sobre a efetiva transparência da política, sempre preservando intimidade, sigilo e dados, nos termos da LGPD.

I

estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;



\*Ressalvadas as legislações que já tornam ilegal qualquer tipo de discriminação, e não só a salarial, por tais motivos.

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

II

incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;



Além da lei, o Governo já publicou um Decreto e uma Portaria a respeito, os quais são analisados nas páginas abaixo, estando ainda pendente a publicação de um ato do MTE.

III

disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;



Objetivamente, o Governo já divulgou que denúncias poderão ser feitas pelo e-mail denuncia.sit@trabalho.gov.br e pelo disk 100, 180 e 158. Entretanto, recomendamos a análise desse dispositivo à luz da Lei 14.457/2022, de 21/12/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, e que estabelece, nos artigos 23 e seguintes, medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. No inciso II do art. 23 dessa lei, há a obrigação de a empresa fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias de assédio. Esse mesmo canal deve servir para denúncias relativas à 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



Analisar também o art. 23 da Lei 14.457/22, que estabelece medidas de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

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.



Analisar os artigos 17 e seguintes da Lei 14.457/22 sobre apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença maternidade, como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho do empregado para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

5º

Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º

Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.



O Relatório deve ser disponibilizado pelo MTE na área do empregador no Portal Emprega Brasil durante a primeira quinzena de março de 2024, sendo que as empresas terão entre os dias 15 e 31/03/2024 para darem publicidade ao Relatório. Até o dia 29/02/2024, as empresas devem apenas preencher o questionário de informações complementares, composto de 5 perguntas, já disponibilizado no Portal Emprega Brasil.



É legítima a preocupação das empresas quanto à divulgação de dados sensíveis das empresas em seus sites ou redes sociais públicas, tais como salários, benefícios e políticas, razão pela qual recomendamos às empresas que, após a disponibilização do Relatório pelo Governo, sejam analisadas as informações ali contidas sob o prisma do direito de imagem, da reputação comercial, concorrência, entre outros, preparando-se um documento para publicação que proteja esses dados sensíveis e em especial as pessoas envolvidas, atendendo, ainda, à LGPD. Em live realizada pelo MTE em 07/02/2024, foi enfatizado que o relatório não prejudicará pessoas ou empresas, não causará prejuízo de ordem comercial ou concorrencial, bem como LGPD será observada.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 2º

Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º

Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º

O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

6º

Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

7º

\*Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



Vislumbramos argumentos para se questionar eventual atuação automática das empresas caso o MTE não verifique a igualdade salarial pretendida a partir do Relatório. Entendemos que a multa virá com o não preenchimento e envio da Declaração e com a não apresentação ou não cumprimento do Plano de Ação.



# Decreto

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

1º

Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

Recomendamos a análise conjunta da Lei da Igualdade Salarial com a Lei nº 14.457/2022, do Programa Emprega + Mulheres. Certos da necessidade de se promover o direito das mulheres à igualdade salarial, somos sensíveis ao desafio das empresas no cumprimento das diretrizes das novas legislações. Equipes multidisciplinares compostas por jurídico, recursos humanos, especialistas em remuneração e carreira serão necessárias para a avaliação de eventuais distorções que possam ser sanadas antes da disponibilização do relatório.

No dia 22/01/2024, foi disponibilizado o questionário de informações complementares que deverá ser preenchido pelas empresas com 100 ou mais empregados até o dia 29/02/2024. Confira o questionário da sua empresa na área do empregador no Portal Emprega Brasil (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/painel>).

O Plano está regulamentado pela Portaria MTE 3.714/2023, analisada na aba "Portaria" desse material.

Acreditamos que o Decreto pretenda com essa disposição incluir empresas que possam ter qualquer irregularidade ainda pendente na sua constituição, mas, que efetivamente empreguem 100 ou mais empregados.

I

o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e

II

o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

2º

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

I

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



A comparação entre homens e mulheres será feita através do CBO, ou seja, se um empregado homem estiver registrado no mesmo CBO que uma empregada mulher, mas, recebendo salário inferior, sem as justificativas legais, essa situação será considerada irregular. O MTE poderá solicitar outras informações à empresa, caso constate discriminação. Será importante fazer uma revisão dos cargos, CBOs e atribuições, aproveitando-se a oportunidade do preenchimento para antecipar eventuais ajustes necessários.

II

o valor:

- a) do salário contratual;
- b) do décimo terceiro salário;
- c) das gratificações;
- d) das comissões;
- e) das horas extras;
- f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- g) o terço de férias;
- h) do aviso prévio trabalhado;
- i) relativo ao descanso semanal remunerado;
- j) das gorjetas; e
- k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

§ 1º

Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.



Esse ato ainda não foi publicado, assim como o Relatório ainda não foi disponibilizado, o que estamos acompanhando e manteremos nossos clientes informados.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 2º

Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I

anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II

enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º

O Relatório de que trata o caput deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.



---> O Relatório deverá ser disponibilizado às empresas no Portal Emprega Brasil, na área do empregador.

---> É legítima a preocupação das empresas quanto à divulgação de dados sensíveis das empresas em seus sites ou redes sociais públicas, tais como salários, benefícios e políticas, razão pela qual recomendamos às empresas que, após a disponibilização do Relatório pelo Governo, sejam analisadas as informações ali contidas sob o prisma do direito de imagem, da reputação comercial, concorrência, entre outros, preparando-se um documento para publicação que proteja esses dados sensíveis e em especial as pessoas envolvidas, atendendo, ainda, à LGPD. Em live realizada pelo MTE em 07/02/2024, foi enfatizado que o relatório não prejudicará pessoas ou empresas, não causará prejuízo de ordem comercial ou concorrencial, bem como LGPD será observada.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 4º

A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.



Esse ato ainda não foi publicado, assim como o Relatório ainda não foi disponibilizado, o que estamos acompanhando e manteremos nossos clientes informados.

§ 5º

Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

3º

Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:



I

as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e  
II) a criação de programas relacionados à:  
a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;  
b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e  
c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 1º

Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.



A Portaria MTE nº 3.714/2023 determina que uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ 2º

Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º

Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

4º

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I

disponibilizar ferramenta informatizada para:

- a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e
- b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;



O Relatório deverá ser disponibilizado às empresas no Portal Emprega Brasil, na área do empregador, pelo próprio MTE, ou seja, não haverá preenchimento ou envio de relatório pelas empresas. O único documento que as empresas devem preencher e enviar, até o dia 29/02, é a Declaração que já foi disponibilizada na área do empregador, no Portal Emprega Brasil, de acordo com informações prestadas pelas representantes do MTE e do Ministério das Mulheres em live realizada no dia 07/02 e disponível no canal do MTE no Youtube.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

II

notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III

disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV

fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V

analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

5º

Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego:



Ainda não está claro se as empresas já serão autuadas nesse momento ou apenas se (i) não preencherem e não publicarem o relatório, (ii) após notificadas, não apresentarem o plano e não executarem as ações planejadas, principalmente pelo disposto no art. 10 desta Portaria. Vislumbramos argumentos para se questionar eventual atuação automática das empresas caso o MTE não verifique a igualdade salarial pretendida a partir do Relatório. Entendemos que a multa virá com o não preenchimento e envio da Declaração e com a não apresentação ou não cumprimento do Plano de Ação.



Esse dispositivo vai ao encontro da Lei 14.457/2022, em vigor desde 21/12/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, e que estabelece, nos artigos 23 e seguintes, medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. No inciso II do art. 23 dessa lei, há a obrigação de a empresa fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias de assédio. Ou seja, o mesmo canal de denúncia para assédio deve servir para discriminação salarial. Por sua vez, o Governo já divulgou que denúncias poderão ser feitas pelo e-mail denuncia.sit@trabalho.gov.br e pelo disk 100, 180 e 158.

I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e

II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília, 23 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.



# Portaria

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 1º

Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.

Essa Portaria compõe a normatização apresentada pelo Governo para a promoção da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres, composta ainda da Lei nº 14.611/23 e do Decreto nº 11.795/23.

§ 2º

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS: O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será 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.

Desde o dia 22/02/2023, as empresas com 100 ou mais empregados já podem preencher o questionário que foi disponibilizado na área do Empregador do Portal Emprega Brasil, até o dia 29/02/2024. Confira o questionário da sua empresa na área do empregador no Portal Emprega Brasil (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/painel>). A portaria já dispõe de forma mais clara sobre ser do MTE a responsabilidade pela elaboração do Relatório, e não das empresas.

§ 3º

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

A análise do MTE será objetiva, a partir dos dados do eSocial, assim, recomendamos que a empresa já avalie esses dados, a fim de identificar eventuais distorções (empregadas mulheres, empregados(as) cuja raça ou etnia possa ser apontada como motivo para a diferença salarial com outros empregados(as) registrados no mesmo CBO com a presença dos requisitos da equiparação salarial previstos no art. 461 da CLT).



### SEÇÃO I: DADOS EXTRAÍDOS E-SOCIAL

Recomendamos a análise dos dados da empresa no e-Social na tentativa de as empresas se anteciparem à eventual questionamento da fiscalização, identificando eventuais distorções entre empregados homens e mulheres ou entre raças e etnias diversas.

- a) Dados Cadastrados do Empregador
- b) Número total de trabalhadores empregados na empresa, por estabelecimento.
- c) Número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e
- d) Cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e



#### CONCEITOS:

**Raça:** embora cientificamente haja uma discussão sobre o conceito, que não se limitaria à características biológicas, entendemos que o espírito do legislador pretende que nos atentemos às questões de cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética.

**Etnia:** "Ao tratarmos de etnicidade, estamos fazendo referência a construções culturais de determinada comunidade de pessoas. Os membros dos grupos étnicos enxergam-se como culturalmente diferentes de outros grupos sociais e vice-versa. Portanto, características como religião, língua, história e símbolos, por exemplo, são pontos de diferenciação entre etnias."

Fonte: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/raca-etnia.htm>



## SEÇÃO 2: DADOS EXTRAÍDOS DO PORTAL EMPREGA BRASIL

Recomendamos a análise conjunta da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres que, embora não torne obrigatória a instuição de parte das suas medidas, poderá servir de guia para a promoção da empregabilidade de mulheres e grupos historicamente discriminados.

- a) Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- b) Critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- c) Existência de incentivo à contratação de mulheres;
- d) Identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- e) Existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

### ANALISAR:

Art. 1º, III, da Lei nº 14.457/2022, que trata da qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional.

Art. 24º, II, "a" da Lei nº 14.457/2022, que institui o Selo Emprega + Mulheres, que reconhece boas práticas de estímulo à contratação e à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres.

Art. 1º, parágrafo único da Lei 14.457/2022, que estabelece o conceito de parentalidade (vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes) e estabelece medidas de apoio à parentalidade (artigos 2 e seguintes, como reembolso creche, flexibilização do regime de trabalho e das férias).



### PARÁGRAFO ÚNICO:

O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

- 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;
- XI) Demais parcelas que, por força da lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador

### ARTIGO

4º

### REDAÇÃO ARTIGO

A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

#### **IMPORTANTE:**

Atender à LGPD e não apresentar dados que possam identificar os empregados, ainda que indiretamente, especialmente quanto aos próprios critérios de raça, etnia, mas, especialmente, não informar nomes, CPF ou qualquer outro dado pessoal.

5º

O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas através da Declaração/questionário que deverá ser enviado até 29/02, e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

O Relatório em si ainda não foi disponibilizado pelo Governo nessa aba/área, mas apenas o questionário, assim, entendemos que ele será publicado nessa área pelo Governo em março e que, após essa publicação, as empresas deverão publicá-lo em suas redes, site etc.

### PARÁGRAFO ÚNICO:

As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

As empresas com mais de 100 empregados devem preencher o questionário que foi disponibilizado na área do Empregador do Portal Emprega Brasil até o dia 29/02/2024 (Confira se foi disponibilizado acessando a página com o certificado digital da sua empresa.

<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/painel>).

### ARTIGO

6º

### REDAÇÃO ARTIGO

A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

#### **IMPORTANTE:**

É legítima a preocupação das empresas quanto à divulgação de dados sensíveis das empresas em seus sites ou redes sociais públicas, tais como salários, benefícios e políticas, razão pela qual recomendamos às empresas que, após a disponibilização do Relatório pelo Governo, sejam analisadas as informações ali contidas sob o prisma do direito de imagem, da reputação comercial, concorrência, entre outros, preparando-se um documento para publicação que proteja esses dados sensíveis e em especial as pessoas envolvidas, atendendo, ainda, à LGPD. Em live realizada pelo MTE em 07/02/2024, foi enfatizado que o relatório não prejudicará pessoas ou empresas, não causará prejuízo de ordem comercial ou concorrencial, bem como LGPD será observada.

7º

Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

### **IMPORTANTE:**

Ainda não está claro se as empresas já serão autuadas nesse momento ou apenas se (i) não preencherem e não publicarem o relatório, (ii) após notificadas, não apresentarem o plano e não executarem as ações planejadas, principalmente pelo disposto no art. 10 desta Portaria. Vislumbramos argumentos para se questionar eventual atuação automática das empresas caso o MTE não verifique a igualdade salarial pretendida a partir do Relatório. Entendemos que a multa virá com o não preenchimento do Relatório e com a não apresentação ou não cumprimento do Plano de Ação.

## ARTIGO

§ 1º

## REDAÇÃO ARTIGO

A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

O Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), regulamentado pela Portaria MTE nº 3.869 de 21/12/2023, é o instrumento oficial de comunicação e de prestação de serviços digitais entre a Inspeção do Trabalho e o empregador, e será disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de acesso digital. Essa portaria também regula o eLIT (Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico), que substituirá o livro impresso. O acesso ao DET será realizado mediante autenticação por meio da conta gov.br.

**DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA  
DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS  
REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS**

### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

### DICAS LJD

§ 2º

O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.



O prazo é de 90 dias corridos, excluído o dia do começo e incluído o dia do fim, como todo prazo processual administrativo (Lei 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal).

§ 3º

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º

Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.



O Decreto 11.795/2023 prevê em seu artigo 3º, parágrafo 1º, que deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho, na elaboração do Plano.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

8º

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

- I) medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- II) metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- III) planejamento anual com cronograma de execução; e
- IV) avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Recomendamos que, antes do preenchimento do Relatório, as empresas façam o exercício de verificar se a situação da remuneração das mulheres empregadas atende aos requisitos estabelecidos nesta Portaria para o Plano, conforme indicado no art. 8º abaixo, em especial a existência de mecanismos de aferição de resultados, capacitação de gestores e de profissionais mulheres.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

9º

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:

- I) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- II) promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- III) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.



### ARTIGO

### REDAÇÃO ARTIGO

#### **DO PROTOCOLO DE FISCALIZAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS**

10º

O protocolo 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 nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

11º

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 Governo já divulgou que denúncias poderão ser feitas pelo e-mail [denuncia.sit@trabalho.gov.br](mailto:denuncia.sit@trabalho.gov.br) e pelo disk 100, 180 e 158.

12º

Esta Portaria entra em vigor em 1º de dezembro de 2023.



L I M A J U N I O R  
D O M E N E  
A D V O G A D O S