

IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Conforme informado no Informe Trabalhista anterior, o Decreto nº 11.795/2023, publicado no último 24/11, que regulamenta a Lei nº 14.611/2023 sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, estabeleceu que ato do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE iria dispor sobre o formato e o procedimento para o envio do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Na data de hoje (27/11), o referido ato do MTE foi publicado. Trata-se da Portaria nº 3.714/2023, que regulamenta o Decreto nº 11.795/2023, estabelecendo os procedimentos administrativos em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, em especial quanto:

1) RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

O **Relatório de Transparência** será elaborado pelo MTE com base nas **informações prestadas** pelos empregadores ao 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**.

As informações complementares serão prestadas pelos empregadores nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Dessa forma, o Relatório de Transparência será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

- a) dados cadastrais do empregador;
- b) número total de trabalhadores empregados da empresa e 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 (nos termos do art. 2º, II, do Decreto nº 11.795/2023); e
d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- 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.

A publicação do Relatório de Transparência 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.

O MTE publicará o Relatório de Transparência nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

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

Após a publicação do Relatório de Transparência, verificada a desigualdade salarial, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de 90 dias, o Plano de Ação.

A notificação será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da CLT, ressalvados os procedimentos

administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2/2021.

O Plano de Ação 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.**

O Plano de Ação 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.

O Plano de Ação deverá prever também 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.

3) DOS CANAIS DE DENÚNCIA

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 Protocolo de Fiscalização contra a Discriminação Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

A Portaria entra em vigor em 1º/12/2023.