



Informe Estratégico – Implementação, medidas e orientações sobre a Lei da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

1 - Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023.

1.1 - Foi publicado pelo Poder Executivo Federal, no D.O.U. do dia 23/11/2023, o [Decreto nº 11.795](#), de 23/11/2023, regulamentando a [Lei nº 14.611/2023](#), que dispõe sobre a **igualdade salarial** e de **critérios remuneratórios** entre mulheres e homens, bem como os **mecanismos de transparência salarial**.

Segundo o Decreto, o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** e o **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens** são aplicáveis às **empresas com cem ou mais empregados**, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro.

O Decreto prevê que competirá conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego dispor sobre **outras medidas e orientações complementares** que visem garantir a implementação do disposto na [Lei nº 14.611/2023](#), e monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

1.2 - Em 27/11/2023, foi publicada no D.O.U. a [Portaria nº 3.714](#), de 24/11/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), regulamentando o [Decreto nº 11.795/2023](#) e estabelecendo os **procedimentos administrativos para atuação de fiscalização** em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

2 - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

2.1 - O [Decreto nº 11.795/2023](#) prevê que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios tem por **finalidade** a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, devendo contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- O cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e
- 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) do 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 (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), compõem a remuneração do trabalhador.

2.2 - Segundo a [Portaria MTE nº 3.714/2023](#), 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 **eSocial**, e as informações complementares serão coletadas na aba “**Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios**”, que será implementada na área do empregador no [Portal Emprega Brasil](#).

A Portaria prevê, também, que o Relatório será composto por **duas seções**, contendo cada uma, as seguintes informações:

- **Seção I** - dados extraídos do **eSocial**, como: 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, contendo informações sobre o salário contratual; décimo terceiro salário; gratificações; comissões; horas extras; adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; terço de férias; aviso prévio trabalhado; descanso semanal remunerado; gorjetas; e demais parcelas que, por força de lei ou

de norma coletiva de trabalho (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), componham a remuneração do trabalhador; d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

▪ **Seção II** - dados extraídos do **Portal Emprega Brasil**, como: 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.

2.3 - Os dados e as informações constantes do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios **deverão ser anonimizados**, ou seja, não deverão ser associados, direta ou indiretamente, a dados pessoais de empregados e empregadas, devendo ser observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), [Lei nº 13.709/2018](#).

3 - Procedimentos do Ministério do Trabalho e Emprego.

3.1 - Segundo a [Portaria MTE nº 3.714/2023](#), o Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares prestadas pelas empresas, 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**.

Informações complementares serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada que será disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos **meses de fevereiro e agosto de cada ano**, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

3.2 - 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 que será implementada na área do empregador no [Portal Emprega Brasil](#).

3.3 - Caberá às **empresas com cem ou mais empregados** publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego) em seus sítios eletrônicos, nas suas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

A publicação do Relatório, pelas empresas, deverá ocorrer nos **meses de março e setembro**, e para fins de fiscalização ou averiguação cadastral o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

4 - Elaboração de Plano de Ação por empresas.

4.1 - Verificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego **situações de desigualdade salarial** e de **critérios remuneratórios** entre mulheres e homens, as empresas com cem ou mais empregados serão **notificadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho** para elaborar o **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**.

O citado 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 de Ação deverá ser depositada na **entidade sindical representativa da categoria profissional**.

4.2 - O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens **deverá conter**: a) medidas a serem adotadas com escala de prioridade; b) metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados; c) planejamento anual com cronograma de execução; e d) avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

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: a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; b) promoção

de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

4.3 - Na elaboração e na implementação do plano de ação pela empresa deverá ser garantida a **participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados**, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados se dará, preferencialmente, por meio da **comissão de empregados** estabelecida nos termos do [art. 510-A](#) ao art. 510-D da CLT.

Em tal hipótese, 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.

Observação

O Título IV-A, com os artigos [510-A](#) ao 510-D, trata sobre a **representação dos empregados**.

Segundo os dispositivos celetistas citados, nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a **eleição de uma comissão para representá-los**, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Tal comissão será **composta por**: a) 03 membros nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados; b) 05 membros nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados; e c) 07 membros nas empresas com mais de 5.000 empregados.

No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: a) representar os empregados perante a administração da empresa; b) aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; c) promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; d) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; e) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, **impedindo qualquer forma de discriminação** por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; f) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; g) acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

A comissão organizará sua atuação de forma independente.

A eleição deverá ser convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

Deverá ser formada **comissão eleitoral**, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa empregadora e do sindicato da categoria dos trabalhadores.

Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no [art. 510-A](#) da CLT.

Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

O **mandato** dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado **permanecer no exercício de suas funções**.

Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados terá **garantia de emprego**, não podendo sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria do Trabalho.

5 - Procedimentos de fiscalização pelo MTE.

5.1 - A [Portaria MTE nº 3.714/2023](#) prevê que **após a publicação do Relatório** de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, em sendo verificada situação de desigualdade salarial e de critérios de remuneração, **os empregadores serão notificados** pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para que elaborem, **no prazo de 90 (noventa) dias**, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

A notificação 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 [Instrução Normativa MTP nº 2/2021](#).

5.2 - O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá **a partir da primeira notificação**, quando identificada a suposta situação de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho (inciso II do art. 4º do [Decreto nº 11.795/2023](#)).

Observação
Para mais informações sobre o Domicílio Eletrônico Trabalhista , acesse o informe estratégico do Conselho Temático de Relações do Trabalho - Consurt sobre o assunto, bem como o Manual publicado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

6 - Protocolo de fiscalização.

Segundo a [Portaria MTE nº 3.714/2023](#) 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 9.029/1995](#), que trata, também, sobre práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

7 - Canais de denúncia.

A [Portaria MTE nº 3.714/2023](#) prevê que 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.

8 - Vigência das normas.

O [Decreto nº 11.795/2023](#) entrou em vigor na data da sua publicação, ou seja, em 23/11/2023, e a [Portaria MTE nº 3.714/2023](#) entrará em vigor em 1º de dezembro de 2023.

Importante

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre **Nova Lei da Igualdade Salarial**. No informe é abordada a problemática da desigualdade e discriminação salarial, ressaltando os requisitos para a configuração da equiparação salarial, bem como algumas reflexões quanto à nova lei.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT