





Igualdade Salarial Entre Homens e Mulheres

Como é uma nova obrigatoriedade que deverá ser entregue para as Empresas com mais de 100 Colaboradores, ainda que não ocorra nenhuma desigualdade, o que me chamou a atenção foi o fato de citar a participação do Sindicato, conforme trecho transcrito abaixo:

“Após a publicação do relatório, se for verificada na empresa qualquer desigualdade salarial e de remuneração pela fiscalização do MTE, o empregador será notificado a elaborar, num prazo de 90 dias, um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade, prevendo as ações a serem executadas. [O plano de ação deverá ser depositado na entidade sindical representativa da categoria profissional, contendo as medidas, metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados.](#)”

Perguntas & Respostas

Antes de mais nada recomendamos a leitura das bases legais:

-  Lei 14611/23
-  Decreto 11795/23
-  Portaria MTE 3714/23
-  E alteração do Art 461 da CLT




Mas aqui reuniremos as principais dúvidas numa linguagem acessível e resumida

Vamos aos principais pontos ?

1) Que tipos de informações serão prestadas pelos empregadores ?

✓ Parte das informações já são enviadas pelo E-social tipo as cadastrais, números de empregados, partes integrantes das remunerações , funções, etnias, separação por sexo, etc

✓ Além destas informações já enviadas é necessário responder a mais 6 perguntas no site Emprega Brasil, que seriam informações complementares do tipo:

-  Existência de Plano de Cargos e salários
-  Incentivo a contratação de mulheres
-  Critérios de promoção

2) Como enviar as informações?

✓ O link de acesso é

<https://servicos.mte.gov.br/empregador/>

Área do Empregador -> Declaração de igualdade salarial

3) Qual prazo de envio ?

✓ Início 22/01 com prazo até 29/02

Estas informações complementares serão sempre enviadas por semestre:

Até o último dia de fevereiro

Até o último dia do mês de agosto

4) A qual a finalidade destes envios?

✓ Com estes dados o MTE – Ministério do Trabalho e emprego – vai elaborar o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, que servirá de base para comparações entre salários X proporção de cargos de chefia ocupados por mulheres, além de identificar outros tipos de desigualdades decorrentes de etnia, raça, idade, etc.

5) Estes relatórios elaborados deverão ser disponibilizados pelas empresas?

✓ Sim, disponibilizados nos meses de março e setembro em locais de fácil acesso a todos: redes sociais, portais e meios similares.

6) Quais empresas estão obrigadas a enviar ?

✓ Empregadores com 100 empregados ou mais (Art. 5º da Lei 14611/23)

E quando se menciona 100 empregados ou mais, se refere a soma de Matriz e filiais

Exemplo:

Matriz 70

Filial 30

Total 100

Neste caso, cabe o envio

7) Empregadores com menos de 100 empregados estão obrigadas?

✓ Não, neste caso é opcional !

De qualquer forma:

Ao entrar no Portal Emprega Brasil aparece a opção de enviar as informações obrigatórias para aquelas que têm 100 empregados ou mais e na mesma página a opção de informar aquelas que não possuíam 100 empregados em 31/12/2023, e portanto não estão obrigadas. Seria uma espécie de “declaração negativa” e o MTE deve se manifestar sobre isso.

8) Após o envio das informações um recibo ficará disponível para impressão?

✓ Sim!

9) Após o envio para aquelas empresas que estão obrigadas se forem constatadas irregularidades, o que acontece ?

✓ Caso seja identificadas alguma inconformidade, os empregadores receberão notificações pelo DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista) , a partir da implementação desta forma de comunicação. Após o recebimento terão um prazo de 90 dias para regularizarem no chamado Plano de Mitigação da Desigualdade Salarial

10) A falta de cumprimento destas obrigações são passíveis de multas?

✓ Sim, na hipótese de descumprimento 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

11) E houve alteração na CLT ?

✓ Sim! O Art 461 da CLT foi alterado no sentido de punir com multas, caso seja identificada que qualquer tipo de discriminação dentro da empresa.