

O que as empresas precisam saber sobre a regulamentação da Lei de Igualdade Salarial

28.11.2023 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Ana Luisa Dantas

José Luiz Cardoso

Julia Soave Garcia

Larissa Medeiros Rocha

Decorridos alguns meses desde a edição da chamada **Lei de Igualdade Salarial**, Lei nº 14.611/23, que objetivava, principalmente, combater a **discriminação salarial entre homens e mulheres**, finalmente foi publicada a sua aguardada regulamentação, através da edição do **Decreto nº 11.795**, de 23.11.2023, imediatamente complementado pela **Portaria nº 3.714** do Ministério do Trabalho e Emprego, promulgada em 24.11.2023.

Áreas relacionadas

Trabalhista

Das diversas previsões contidas na lei, a que na época mais gerou dúvidas foi a que previa a **obrigatoriedade de emissão de relatórios semestrais de transparência pelas empresas com mais de 100 empregados**, para análise de eventual desigualdade salarial, uma vez que as orientações de como o relatório deveria ser executado ou transmitido para os órgãos de fiscalização não acompanharam o texto legal.

Assuntos

Informativos ESG Trabalhista

Com a regulamentação, as rotinas burocráticas ficam mais claras, especialmente pela Portaria nº 3.714/23, que detalhou o modo como as informações deverão ser apresentadas nos relatórios.

O primeiro esclarecimento relevante a ser destacado é que o relatório, além de ser dividido em duas seções, será elaborado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego – e não pelas próprias empresas - a partir dos dados que os empregadores deverão inserir diretamente no e-Social, na seção I do Portal Emprega Brasil e na seção II (as informações serão coletadas através de uma aba específica, denominada "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios", ainda a ser implementada).

No **e-Social** serão lançados os dados cadastrais do empregador, o número total de trabalhadores empregados da empresa, por estabelecimento, devidamente separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e da remuneração mensal, além dos cargos ou ocupações existentes na empresa, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Já no **Portal Emprega Brasil**, caberá à empresa informar (i) a existência ou não de quadro de carreira e plano de cargos e salários; (ii) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados; (iii) a existência de incentivo à contratação de mulheres; (iv) identificação de critérios adotados para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e, por fim, (v) a existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Há também a obrigação de detalhar o valor do salário e de toda e qualquer outra rubrica que componha a remuneração de cada empregado, tais como

comissões, horas extras, gratificações, entre outras. O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial ainda será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Quanto ao cronograma, a regulamentação define como meses de publicação do relatório março e setembro, sendo que as informações complementares da seção II do relatório deverão ser prestadas em fevereiro e agosto, para o respectivo semestre. Tendo em vista que esta ferramenta informatizada ainda será disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Portaria estabelece que a publicação dos relatórios apenas será obrigatória após a implementação da aba acima citada na área do empregador no Portal Emprega Brasil.

Uma previsão que deverá atrair a atenção dos empregadores é a obrigatoriedade de dar publicidade sobre os relatórios não apenas aos seus empregados e colaboradores, mas também ao público em geral, com previsão de que sejam feitas publicações nos sites oficiais das empresas e em redes sociais ou similares.

As novas normas detalham outro trecho da lei que previa a obrigatoriedade de implementação de um plano de ação por parte das empresas nas quais fosse identificada a existência de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, fixando que o plano deverá ser elaborado em até 90 dias, contados da data da notificação a ser emitida pelo Auditor Fiscal do Trabalho, e deverá conter: (i) as medidas que serão adotadas, com escala de prioridade; (ii) as metas, prazos e mecanismo de aferição dos resultados; (iii) planejamento anual, com cronograma de execução; e (iv) avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Além das exigências acima, o plano deverá prever a criação de programas para: (i) capacitar gestores e empregados em geral a respeito do tema equidade entre homens e mulheres; (ii) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e, por fim, (iii) capacitar e formar as mulheres para que trilhem carreiras em condições iguais às dos homens, devendo uma cópia ser depositada junto ao Sindicato dos empregados.

Seguindo outra previsão contida na lei, o Decreto transfere para as normas coletivas a responsabilidade para definir a forma de participação dos representantes dos sindicatos e dos empregados na elaboração e implementação do referido plano, fixando que, na ausência de norma coletiva neste sentido, a participação dos empregados será feita, preferencialmente, através de comissão de empregados, a ser constituída na forma prevista na CLT – a exceção aqui será para a empresa que tiver entre 100 e 200 empregados, que estará autorizada a promover procedimento eleitoral específico para esta comissão.

Após indicar um canal específico para denúncias relacionadas ao tema - que, pelos termos da Portaria, deverão ser feitas preferencialmente no aplicativo da **Carteira de Trabalho Digital** - as disposições encerram atribuindo uma série de incumbências não só ao Ministério do Trabalho e Emprego, mas também ao das Mulheres, tais como dispor sobre medidas e orientações para garantir a implementação da lei e monitorar os dados e o impacto das políticas públicas, com a avaliação dos resultados.

- **Leia o Decreto nº 11.795**
- **Leia a Portaria MTE nº 3.714**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



Ana Luisa Dantas



José Luiz Cardoso



Julia Soave Garcia



Larissa Medeiros Rocha