

**BOLETIM TÉCNICO LEGISLATIVO**

**PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24.11.2023 c/c LEI 14.611 DE 03.07.2023**

***Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens***

***Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios***

Recentemente, o Governo Federal regulamentou a **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

A legislação consolida o que é preconizado pela Constituição Federal “a igualdade entre todos, homens e mulheres”, nos termos do art. 5º, inc. I. Já o art. 7º, inc. XXX, que veda diferenças salariais por critérios de sexo, idade, cor ou estado civil, sedimentando a necessidade de tratamento igualitário entre homens e mulheres.

**Notadamente a equiparação salarial já está prevista na Constituição Federal e em instrumentos de lei internacionais do trabalho, todavia a novidade é que a norma lei exige uma série de obrigações das empresas, inclusive multas em caso de descumprimento.** Por meio da norma, a fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres busca ser reforçada, e serão criados canais específicos de denúncia sobre discriminação salarial.

Deste modo, através do **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**, foram regulamentados os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios sobre 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**”.

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

O decreto presidencial estabelece a *obrigação para as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais colaboradores* de divulgar, em caráter semestral, o relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios.

Ato seguinte, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou a **Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**, que estabelece os procedimentos administrativos para atuação da Inspeção do Trabalho do órgão em relação aos mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

A referida portaria dispõe sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e sobre o Plano de Ação para a Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

A regulamentação prevê que as empresas divulguem em suas páginas na internet, redes sociais ou em instrumentos similares um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios que deverá ser disponibilizado para seus empregados, colaboradores e público em geral.

**Nos meses de fevereiro e agosto de cada ano**, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro constituídas de fato ou de direito estarão obrigadas a prestarem **informações complementares**, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, através do Portal Emprega Brasil, os seguintes esclarecimentos, senão vejamos:

- existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- existência de incentivo à contratação de mulheres;
- identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

- existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

## I - PRINCIPAIS ASPECTOS DA NORMATIVA

### a) Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (arts. 2º a 6º Portaria)

A estrutura do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios terá duas seções.

- i. A primeira seção apresentará as informações extraídas do eSocial, incluindo: dados cadastrais do empregador; número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento; 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 cargos ou ocupações do empregador, contidos na classificação brasileira de ocupações (CBO).

Vale destacar que a informação sobre valor da remuneração inclui: *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, componham a remuneração do trabalhador.*

- ii. **A segunda seção do relatório de transparência** apresentará as informações complementares extraídas do Portal Emprega Brasil, incluindo: *existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários; critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados; existência de incentivo à contratação de mulheres; identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;*

#### **Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

#### **Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

*e existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.*

No entanto, as informações e os relatórios somente passarão a ser obrigatórios quando implementada a aba específica para coleta de informações sobre igualdade salarial no Portal Emprega Brasil ([www.servicos.mte.gov.br](http://www.servicos.mte.gov.br)), possivelmente pode haver adiamento da divulgação das informações.

De acordo com a regulamentação, o MTE irá elaborar e publicar o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**, nos meses de março e setembro de cada ano, através da plataforma do Programa de Disseminação das estatísticas de Trabalho (PDET), com base nos dados disponibilizados pelos empregadores através do eSocial e do Portal Emprega Brasil.

**b) Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**

*(arts. 7º a 9º da Portaria)*

Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, **se verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração**, os empregadores serão notificados, através do Domicílio Eletrônico Trabalhista, 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.

No referido Plano de Ação deverá conter: *medidas a serem adotadas com escala de prioridade; metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados; planejamento anual com cronograma de execução; e avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.*

Ademais, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever a criação dos seguintes programas de capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

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

c) **Dos Canais de Denúncia** (art. 11 da Portaria)

O Governo Federal também deverá disponibilizar plataforma, por meio da qual os cidadãos poderão denunciar as empresas que não respeitarem a equidade entre os gêneros.

d) **Da Publicização dos Dados (LGDP)** (§1º, art. 5º Lei 14.611, de 2023)

Em relação à forma de publicização, a Lei nº 14.611/2023 determina que os dados devem ser anonimizados em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diante disso, destaca-se que a LGPD define a anonimização como *“utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo”*, consoante artigo 5º, XI da norma.

Até o momento, não há orientação específica para anonimização dos dados a serem publicizados no relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Ora, tal falta de orientação é problemática, vista que o salário de determinado profissional pode vir a ser identificado, mesmo se não houver a divulgação do seu nome, e caso ocorra, *a anonimização não será efetiva e a identificação do salário de determinado profissional afrontaria leis e regulamentos de proteção de dados, trabalhistas etc.*

A seguir vejamos os dados mínimos que serão extraídos do eSocial:

- dados cadastrais do empregador;
- número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
- número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

valor da remuneração mensal (salário contratual, décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio, descanso semanal remunerado e gorjetas;

- cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Desse modo, as empresas devem revisar todos os dados enviados por meio do eSocial e do Portal Emprega Brasil e que serão utilizados como fonte de informação na elaboração do respectivo relatório com a finalidade de minimizar a possibilidade de distorção de dados e inconsistências.

Além disso, **o relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares**, para garantir a ampla divulgação das informações aos empregados, colaboradores e público em geral.

**e) Multa ao empregador (casos de descumprimento)**  
(§3º, art. 5º Lei 14.611, de 2023)

Chama atenção a norma (Lei 14.611 de 2023) que determina que nos **casos de descumprimento por parte do empregador**, que poderá ser penalizado com **multa de 3% da folha de salários**, com limite de até 100 salários mínimos (141 mil reais), *sem prejuízo de outras sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial*.

## II - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que, em diversos casos, é possível identificar o salário de determinado profissional mesmo que não seja divulgado o seu nome, a elaboração do relatório de transparência salarial contendo números absolutos de salário e remuneração pode ser interpretada como afronta à LGPD. A divulgação de informações confidenciais das empresas também poder gerar danos concorrenciais.

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

Desse modo, caso o relatório de transparência salarial seja emitido com números absolutos de salário e remuneração mensal, é possível o ajuizamento de medidas judiciais visando a garantia da não publicização do relatório de transparência salarial.

Outro aspecto é que a regulamentação é silente sobre os mecanismos de retificação ou contestação do relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios, o que pode vir a ocasionar ações administrativas e judiciais, com questionamentos por parte dos empregadores acerca do resultado do relatório, a fim de evitar a sua publicação com conclusão equivocada capaz de causar-lhe danos.

Diante desse contexto, o empregador deve ficar atento e proceder com as adaptações para prevenir a ocorrência de multas e outras penalidades.

**Seguimos acompanhando as determinações que regulam a respectiva matéria, sobretudo em relação a divulgação dos critérios de remuneração e como providenciar a devidas informações complementares, as quais segundo a Portaria do MTE terão suas primeiras exigências em fevereiro de 2024, porém pendente de criação de aba específica pelo governo federal.**

Permanecemos à disposição para demais esclarecimentos que se fizerem necessários.

*AGF Advice Consultoria Legislativa e Relações Governamentais*

**Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

**Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315