

# LEI DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS: ENCERRAMENTO DO PRAZO EM 29.02.2024 PARA ENVIO, PELAS EMPRESAS, DE INFORMAÇÕES QUE SUBSIDIARÃO O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA

No próximo dia 29.02.2024, encerra-se o prazo para que todas as empresas com 100 (cem) ou mais empregados encaminhem ao MTE as informações que subsidiarão o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios. Os dados serão repassados pelas empresas através do [Portal Emprega Brasil](#), disponibilizado pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, através do preenchimento de formulário específico disponibilizado neste sítio eletrônico.

O relatório em questão será confeccionado pelo próprio MTE no curso de fiscalização, cujo protocolo foi regulamentado pela Lei Federal nº 14.611, de 2023, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria do MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

O intuito da lei é ampliar e implementar meios para fiscalizar as empresas, no que tange à promoção da equidade salarial entre homens e mulheres, bem como coletar dados relacionados a outros aspectos envolvendo desigualdade quanto a raça, etnia, nacionalidade e idade.

O assunto não é novo. A Constituição Federal já trata sobre o tema e, mais especificamente, a CLT prevê no art. 461 que: **“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.**

Contudo, a grande inovação dos referidos dispositivos legais é a criação de novas ferramentas para que, de forma mais efetiva, o MTE tenha meios para fiscalizar as empresas quanto ao tema da discriminação salarial por gênero.

As medidas implementadas têm como objetivo, a princípio, uma abordagem pedagógica para promover a conscientização das empresas, fomentando uma postura mais afirmativa para que identifiquem nos seus quadros funcionais distorções na política remuneratória entre homens e mulheres e, a depender do resultado do relatório, obrigar a elaborar um plano de ação para corrigir tais distorções.

Inobstante, há também um caráter punitivo, ainda que subsidiário, já que existe previsão de aplicação de multas, por exemplo, caso a empresa não corrija as irregularidades identificadas ou se recuse a realizar a divulgação ampla dos relatórios.

O relatório será construído pelo MTE com base em duas principais fontes: a primeira, coletada pelo próprio Órgão Ministerial a partir dos dados rotineiramente inseridos pelas empresas no eSocial; a segunda, coletada a partir das informações complementares que as empresas informarão no Portal Emprega Brasil até o dia 29.02.2024.

A concatenação desses dados será realizada pelo MTE que, por sua vez, irá elaborar o relatório de transparência e disponibilizará às empresas até 15.03.2024. Na sequência, as empresas deverão realizar a ampla divulgação desse relatório em suas redes sociais, sites, intranet e outros sítios disponíveis.

Identificada alguma irregularidade no relatório, de pronto, espera-se que as empresas já deem início à construção de um plano de ação a ser apresentado perante o MTE para corrigir eventuais distorções.

É possível que, no curso da fiscalização, as empresas precisem informar outros dados complementares caso seja solicitado pelo MTE.

Embora, a publicação da Portaria do MTE nº 3.714/20

23 tenha o intuito de regular o processo de fiscalização em questão, os seus 12 artigos e poucos incisos acabaram deixando lacunas sobre pontos relevantes e, conseqüentemente, gerando várias dúvidas.

Tanto é que, no último dia 07.02.2024, o MTE chegou a promover uma live aberta (disponibilizada no Youtube), no esforço de tentar explicar como se dará a fiscalização, mas, ainda assim, não conseguiu dirimir uma série de questionamentos.

Abaixo, como a ferramenta de auxílio, baseada na nossa experiência em outras fiscalizações realizadas pelo MTE sobre outras temáticas, elencamos e opinamos sobre alguns pontos que geraram dúvidas sobre a correta interpretação dos dispositivos legais em comento.

## 01. FLUXO DA FISCALIZAÇÃO

- (I) Até o dia 29.02.2024 as empresas com 100 (cem) ou mais empregados precisam preencher o formulário referente ao Relatório de Transparência no Portal Emprega Brasil;
- (II) O MTE irá confeccionar o relatório com base nos dados extraídos do eSocial e nas informações prestadas pelas empresas no Portal Emprega Brasil;
- (III) O MTE estima que até o dia 15.03.2024 disponibilizará às empresas o relatório de transparência;
- (IV) Na sequência, as empresas deverão realizar a divulgação ampla desse relatório nas mídias sociais, internamente etc.
- (V) identificado no relatório, pela empresa, que há distorções, o MTE recomenda que imediatamente seja elaborado o Plano de Ação para corrigir essas irregularidades. A lei menciona, contudo, que o prazo de 90 dias para apresentação desse plano começa a correr da primeira notificação a respeito das distorções, enviada pelo MTE.

As empresas poderão ser autuadas no caso deixem de informar os dados solicitados pelo MTE, bem como elaborar o plano de ação e efetivamente colocá-lo em prática para corrigir as distorções dentro do prazo fixado.

Além disso, na forma do art.2º, § 5º do DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023, a qualquer momento, o MTE também pode solicitar novos esclarecimentos complementares além daqueles já apresentados pela empresa no Portal Emprega Brasil.

Vejamos alguns prazos divulgados pelo MTE e extraídos do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria do MTE 3714/2023:

### **DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

(...) II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, **no prazo de noventa dias**, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

### **PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**

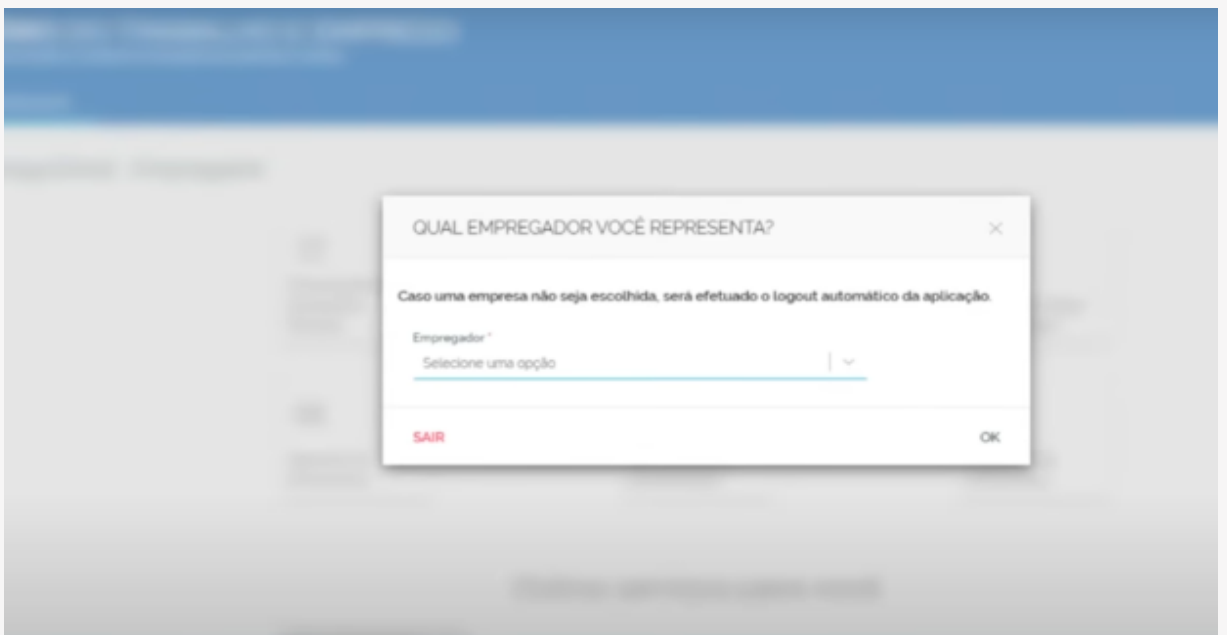
DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, **no prazo de noventa dias**, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

## 02. PARA RESPONDER AO FORMULÁRIO DISPONIBILIZADO NO PORTAL EMPREGA BRASIL A EMPRESA DEVERÁ CONSIDERAR CADA CNPJ DE FORMA SEPARADA (MATRIZ E FILIAIS)?

Pela interpretação do art. 5º da Lei nº 14.611/2023, infere-se que os dados a serem informados pelas empresa deverão ser por CNPJ ("por pessoa jurídica"). Deve o representante da empresa, ao fazer a declaração, clicar sobre qual empresa/CNPJ (seja matriz, seja filial, em separado) está enviando as informações.



Contudo, é importante acrescentar que, a parte que cabe ao MTE montar o relatório com base no eSocial, contemplará tanto os estabelecimentos em isolado como em conjunto: matriz + filial. É o que se infere do art. 3º da Portaria nº 3.714/2023.

### **PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios 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;
- (...)

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas 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.

### 03. A EMPRESA COM MENOS DE 100 (CEM) EMPREGADOS (ATÉ 31.12.2023) DEVERÁ ENVIAR A DECLARAÇÃO NO PORTAL EMPREGA BRASIL?

A legislação não tem disposição expressa sobre esse ponto, de modo que entendemos que a empresa com menos de 100 (cem) empregados não tem obrigação de realizar no portal Emprega Brasil a declaração negativa.

Na live promovida pelo MTE, a Diretora do Programa Luciana Vasconcelos informou que essa declaração negativa também não é obrigatória, mas está disponível.

Vale informar que o sistema chega a oferecer um campo no formulário automático para que as empresas que possuem menos de 100 empregados cliquem na opção da declaração negativa, na qual consta: "Declaro que em **31.12.2023** a empresa que represento possui menos de 100 empregados, em virtude disso não realizei a declaração de igualdade referente ao semestre de 2024. **A obrigatoriedade dessa declaração, contudo, como mencionado, inexistente.**

A imagem mostra a interface de usuário do sistema de declaração de igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O cabeçalho indica "MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO" e "ÁREA DE EMPREGADOR". O formulário contém o título "DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º SEMESTRE DE 2024" e uma seção de texto explicativa. Há um botão "REALIZAR DECLARAÇÃO" e uma opção de seleção para declarar que a empresa possui menos de 100 empregados em 31.12.2023.

### 04. QUAL O PERÍODO BASE DEVE SER CONSIDERADO PELA EMPRESA PARA FINS DE PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO?

Entendemos que as informações prestadas pelas empresas devem se referir ao 2º semestre de 2023 (de 01.06.2023 até 31.12.2023). A Portaria faz menção a exame de dados **no semestre**, como se infere do artigo 5º, parágrafo único.

#### PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023

##### Art. 5º (...)

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, **relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.**

A título de exemplo, cite-se que a própria declaração negativa automática que o sistema disponibiliza faz o recorte final do período informado a **31.12.2023**. Consta na declaração: "Declaro que em 31.12.2023 a empresa que represento possui menos de 100 empregados, em virtude disso não realizei a declaração de igualdade referente ao semestre de 2024".

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE QUALIFICAÇÃO E FOMENTO À GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA  
ÁREA DO EMPREGADOR

DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º SEMESTRE DE 2024

De acordo com a Lei 14.885/2023, empresas (pessoas físicas de direito privado) com 100 ou mais funcionários devem fornecer informações periódicas transparentes sobre salários e critérios de remuneração.

**REALIZAR DECLARAÇÃO**

Declaro que em 30/12/2023, a empresa que represento possui menos de 100 empregados e, em virtude disso, NÃO REALIZAREI a Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios referente ao 1º Semestre de 2024. Declaro também que compreendo que estou sujeito às sanções cabíveis no caso de fornecimento de informações inverídicas.

**REALIZAR DECLARAÇÃO NEGATIVA**

VOLTAR

Por consequência, do mesmo print do sistema, entendemos que os dados do semestre anterior seriam de 01.06.2023 até 31.12.2023. Todavia, por cautela, como é a primeira vez que esse tipo de fiscalização está sendo implementada, indicamos que as empresas apresentem os dados **de junho de 2023 até fevereiro de 2024**.

A questão sobre o recorte do período base com o qual o formulário deve ser preenchido ter gerado dúvidas surgiu, principalmente, por conta da fala da Subsecretária Paula Montagner na live promovida pelo MTE, que menciona que comparação, pelo MTE, sobre exame de dados da empresa relacionados a 2022 de maneira um pouco confusa.

Contudo, entendemos que as empresa deverão observar o que está consignado na legislação, que prevê semestre, estendendo o período, no máximo, a até fevereiro/2024.

## 05. O MTE ABRIRÁ NOVO PRAZO PARA QUE AS EMPRESAS ANEXEM AS EVIDÊNCIAS DAS RESPOSTAS PRESTADAS NO FORMULÁRIO? SERÁ DISPONIBILIZADA ALGUMA FERRAMENTA (NO PORTAL EMPREGA BRASIL OU OUTRO) PARA ISSO?

Se o MTE solicitar informações complementares, na forma do Decreto, acreditamos que sim, será possível. Muito provavelmente deve ser pelo mesmo portal de entrega do formulário, todavia, trata-se de conjectura, já que nada foi informado ainda pelo MTE e ainda não há previsão legal a respeito.

Como o processo de inclusão de informação ainda está em andamento, as empresas devem aguardar os próximos passos e o tipo de orientação que os auditores irão passar para a apresentação dessas evidências e informações complementares, o qual deve constar de eventual notificação ou mesmo no site do MTE.

**DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 2º (...)

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o caput deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

## 06. AS EMPRESAS POSSUEM O PRAZO DE ATÉ 31/3/24 PARA PUBLICAR O RELATÓRIO EM NOSSAS PÁGINAS?

A princípio sim, a não ser que o MTE não consiga disponibilizar o relatório no próprio mês de março.

Reitere-se que, conforme mencionado na live promovida pelo MTE no dia 07.02.24, a previsão é a divulgação do relatório pelo MTE até 15.03.2024. Na sequência, portanto, a empresa deve realizar a sua divulgação.

O Decreto e a Portaria também são expressos quanto a essa divulgação do relatório ocorrer no mês de março (e setembro).

**DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 2º (...)

§ 3º O Relatório de que trata o caput deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º **A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro**, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.**PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas 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.

## 07. A MULTA PREVISTA NO ART. 5º, § 3º, DA LEI 14.611 (3% DA FOLHA, COM O TETO DE 100 SALÁRIOS MÍNIMOS), SERÁ APLICADA SE A EMPRESA NÃO PUBLICAR O RELATÓRIO EM SUAS PÁGINAS, MÍDIAS SOCIAIS, SITES, INTRANET OU NO CASO DE NÃO FORNECER INFORMAÇÕES AO MTE?

A multa estabelecida no art. 5º, § 3º, da Lei 14.611 (3% da folha, com o teto de 100 salários mínimos) está prevista para a situação de a empresa não publicar o relatório em suas páginas, mídias sociais, sites, intranet.

A Publicação deve ocorrer “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”.

**Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).**

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

**§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, 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, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.**

## 08. O RELATÓRIO DEVERÁ SER PUBLICADO PELAS EMPRESAS TAMBÉM NA INTRANET, ALÉM DAS REDES SOCIAIS E SITES?

A portaria estabelece rol exemplificativo e não taxativo. O que se verifica do espírito da lei é que o relatório seja amplamente divulgado ao público interno e externo. Assim, recomenda-se que seja divulgado na intranet.



**PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios 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.**

Art. 6º 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 a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

## 09. SE A EMPRESA NÃO RESPONDER O FORMULÁRIO (CUJO PRAZO SE ENCERRA EM 29/2/24), SERÁ APLICADA ALGUMA PENALIDADE? EM CASO POSITIVO, QUAL?

Não existe previsão específica na lei, portaria e decreto sobre penalidade no caso de a empresa não responder o formulário. Todavia, como visto em outros casos de fiscalização, não se descarta a possibilidade de o auditor fiscal lavrar um auto de infração no caso da recusa da empresa em prestar os esclarecimentos.

Mais que isso, pode até mesmo publicar um relatório parcial, só com base nos dados extraídos do eSocial e já concluir que a empresa está irregular, dando prosseguimento à fiscalização, pedindo implementação de plano de ação.

## 10. O MTE ANALISARÁ EVENTUAIS DIFERENÇAS SALARIAIS RELACIONADAS À RAÇA, ETNIA, ORIGEM OU IDADE NESTE MOMENTO? OU SE ATERÁ APENAS AO GÊNERO?

Embora não esteja expresso na lei, cujo escopo num primeiro momento é garantir a equidade salarial entre homens e mulheres, independentemente da raça ou etnia, não descartamos a possibilidade de o auditor do trabalho ampliar o escopo da fiscalização (ou mesmo inicie uma fiscalização em apartado) caso verifique irregularidade sobre esses outros pontos com base no relatório.

Inclusive, pode ser o propósito da lei ao exigir que sejam informados dados sobre raça, etnia, nacionalidade ou idade, muito embora não seja a prática do MTE promover esse tipo de fiscalização tão ampla, contemplando tais temas.

**LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023**

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos **sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.**

## 11. O MTE PODERÁ FAZER AUTUAÇÕES AUTOMÁTICAS SÓ COM BASE NOS DADOS EXTRAÍDOS DO ESOCIAL?

A princípio, acreditamos que não.

Talvez a atuação ocorra somente se a empresa não se manifestar nos prazos solicitados pelo MTE pois, pelo que se infere da legislação, o intuito principal seria pedagógico para promover a regularização e conscientização por parte das empresas sobre a isonomia salarial, estimulando a mudança de cultura.

Todavia, a omissão da empresa em apresentar respostas com informações complementares às já disponibilizadas pelo eSocial ao MTE, pode gerar autuações.

Consta da Portaria, como já mencionado, que o relatório que o MTE irá divulgar será com base em duas fontes: uma extraída do eSocial e a outra proveniente do formulário apresentado pela empresa.

Em uma situação, por exemplo, em que a empresa seja omissa e não responda o formulário, o MTE pode divulgar o relatório só com base no eSocial o qual, se apontar irregularidade, consequentemente, já implicará em notificação da empresa a respeito. Se, ainda assim, for omissa, pode haver autuação.

## 12. O MTE PODERÁ FAZER AUTUAÇÕES AUTOMÁTICAS COM BASE NAS RESPOSTAS DADAS NO FORMULÁRIO?

Conforme dito no tópico anterior, pelo que se infere da legislação – especialmente pelo teor do que foi discutido na Live promovida pelo MTE - o intuito inicial é pedagógico e não punitivo.

Assim, antes de autuação, acreditamos que a empresa será notificada em caso de irregularidade a apresentar esclarecimentos complementares e, ainda, a instituir o plano de ação primeiro, caso seja identificada irregularidade.

### **LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023**

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a  **pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos** garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

### **DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023**

Art. 2º

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, **as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:**

**PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**

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

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, **os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.**

### **13. O DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA (ART. 7º, § 1º, DA PORTARIA 3.714, DE 27/11/23) JÁ ESTÁ FUNCIONANDO? COMO SE DÁ O ACESSO?**

Já está funcionando. Se a empresa ainda não tiver cadastro, precisa fazê-lo e, inclusive, cadastrar um representante:

[https://det.sit.trabalho.gov.br/manual/#:~:text=O%20Domic%C3%ADlio%20Eletr%C3%B4nico%20Trabalhista%20\(DET,entre%20a%20Auditoria%20Fiscal%20do](https://det.sit.trabalho.gov.br/manual/#:~:text=O%20Domic%C3%ADlio%20Eletr%C3%B4nico%20Trabalhista%20(DET,entre%20a%20Auditoria%20Fiscal%20do)

## EQUIPE

### Departamento Trabalhista



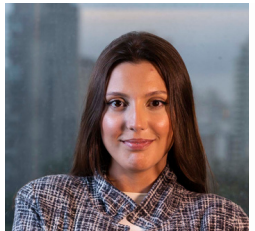
ELIANE RIBEIRO GAGO  
elianegago@duartegarcia.com.br



LUCIANA GUERRA FOGAROLLI  
lucianaguerra@duartegarcia.com.br



PAULO ROBERTO FOGAROLLI FILHO  
paulofogarolli@duartegarcia.com.br



REBECCA LOUREIRO  
rebeccaloureiro@duartegarcia.com.br