

Resumo Técnico

Portaria MTE nº 3.714/2023



<u>Portaria MTE nº 3.714/2023</u> Regulamenta a Lei de Igualdade Salarial
Data de publicação no DOU: 27/11/2023 – Edição: 224.
Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).
Ementa: Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38).
Posição FPE: FAVORÁVEL AO DEBATE.

O QUE PREVÊ A PORTARIA?

A **Portaria MTE nº 3.714/2023** estabelece procedimentos administrativos para que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) possa atuar em relação à transparência salarial e critérios remuneratórios das empresas que possuem 100 (cem) ou mais empregados com sede, filial ou representação no território brasileiro, conforme disposto no **Decreto nº 11.795/2023** (responsável por regulamentar a **Lei nº 14.611/2023** que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres).

Entre os mecanismos a serem divulgados, de acordo com a **Portaria MTE nº 3.714/2023**, estão a criação:

- ❖ Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios;
- ❖ Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios;
- ❖ Canais específicos para denúncia de discriminação salarial.

O Relatório será elaborado pelo MTE, a partir das informações fornecidas pelos empregadores no portal eSocial, dividido em **duas seções**: uma extraída do **eSocial** e outra do **Portal Emprega Brasil**. A primeira seção incluirá dados cadastrais do empregador, número de trabalhadores por sexo, raça e etnia, entre outros, já a segunda seção conterá informações sobre planos de carreira, critérios de remuneração, incentivos à contratação de mulheres, entre outros.



O Ministério do Trabalho e Emprego publicará o Relatório nos meses de março e setembro de cada ano na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Após a publicação do Relatório, os empregadores serão notificados para elaborar, em 90 (noventa) dias, um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial entre Mulheres e Homens.

Desse modo, o empregador deverá publicar semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados. Caso haja 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. Além disso, o Plano poderá ser elaborado e armazenado digitalmente, **sendo obrigatória a remessa de uma cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional.**

JUSTIFICATIVA

A **Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023**, é um marco importante, pois visa **assegurar a igualdade salarial** e **definir critérios remuneratórios** entre mulheres e homens. Após quatro meses da vigência da lei, o **Decreto nº 11.795, de 23 novembro de 2023**, regulamentou essa norma, conferindo ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) os critérios de transparência salarial e remuneratórios.

Em seguida, **a Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**, criou mecanismos para a implementação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e dos Critérios Remuneratórios; e dos Canais específicos para denúncia de discriminação salarial.

No entanto, **a Portaria MTE foi redigida de forma muito ampla**, o que **gerou diversas dúvidas**, quanto aos seguintes pontos:

- ❖ Divulgação dos dados sensíveis das empresas;
- ❖ Definição de critérios objetivos para os mecanismos de transparência salarial e remuneratória;
- ❖ Necessidade de uma definição clara do conceito de "desigualdade salarial"; e
- ❖ Exigência de participação sindical na implementação do Plano de Ação.

Diante da importância da matéria, **a Frente Parlamentar do Empreendedorismo é favorável ao debate da Portaria MTE nº 3714/2023**, bem como ressalta a relevância de: **(i)** assegurar a isonomia salarial; **(ii)** garantir a adoção de normas claras e de fácil aplicação; **(iii)** proteger os dados sensíveis; **(iv)** promover a livre iniciativa empresarial e a autonomia na tomada de decisões no setor produtivo; e **(vi)** garantir a segurança jurídica para os empreendedores.

