

Ofício nº 05/2024 – CTS

Curitiba, 02 de fevereiro de 2024

Aos  
Sindicatos da Indústria do Paraná

Ref.: *Informativo igualdade salarial*

Prezados,

A Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, foi regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria MTE 3.714/2023.

O Decreto e a Portaria regulamentam em especial a implementação do **relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios - obrigatório para empresas com 100 ou mais empregados**, com sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direitos -, e do plano de ação para mitigação de eventual desigualdade salarial e remuneratória, quando verificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Esse Relatório, que têm por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, deverá contemplar, no mínimo, os seguintes dados:

- cargo ou ocupação contida na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), com as respectivas atribuições; e
- valores do(a): (i) salário contratual; (ii) décimo terceiro salário; (iii) gratificações; (iv) comissões; (v) horas extras; (vi) adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; (vii) terço de férias; (viii) aviso prévio trabalhado; (ix) descanso semanal remunerado; (x) gorjetas; e (xi) os relativos às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

O Relatório de transparência será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações já prestadas pelos empregadores no sistema eSocial, com o complemento das informações que serão prestadas pelas empresas na aba “Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios” implementada na área “empregador” do Portal Emprega Brasil.

Destacamos que **as empresas não vão elaborar este Relatório**, apenas **retirar o material pronto do Portal Emprega Brasil** no mês de março (e posteriormente no mês de setembro) e **publicá-lo** em seus sites próprios, redes sociais ou afins. Somente quando este Relatório for disponibilizado pelo MTE é que teremos acesso a forma de divulgação, bem como se serão necessários alguns ajustes para então ser disponibilizado nos canais de comunicação das empresas.

Nesse momento, **a informação que deve ser preenchida pelo empregador é a constante do Portal Emprega Brasil**, a qual já está liberada e deve ser preenchida até o dia 29/02/2023.

**Para o preenchimento o empregador deve seguir os seguintes passos:**

**Acessar o site: <https://servicos.mte.gov.br/spme-v2/#/login>**

Uma vez acessado o portal (com login mediante certificado digital da pessoa jurídica), o empregador deverá responder as seguintes questões, caso a empresa possua mais de 100 empregados (se a empresa não tiver mais de 100 empregados em 31/12/2023, basta clicar na informação correspondente e “realizar a declaração negativa”):

1. A sua empresa (nome da empresa) possui planos de cargos e salários ou plano de carreira? ( ) SIM ( ) NÃO
2. A sua empresa (nome da empresa) possui políticas de incentivo à contratação de mulheres? ( ) SIM ( ) NÃO

**2.1. Quais políticas de incentivo à contratação de Mulheres?**

(Assinale todas as opções implantadas na sua empresa)

- ( ) Programas de contratação de mulheres vítimas de violência previsto na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/21)
- ( ) Programas de contratação mulheres com deficiência
- ( ) Incentivos à contratação de mulheres LBTQI+
- ( ) Incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas)
- ( ) Incentivos à contratação de mulheres chefes de família

3. A sua empresa (nome da empresa) tem políticas para a promoção de mulheres a cargos de direção e gerência? ( ) SIM ( ) NÃO
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, quais são adotadas por sua empresa para mulheres e homens?

|                                                                 | Mulheres | Homens | Ambos | Não adota |
|-----------------------------------------------------------------|----------|--------|-------|-----------|
| Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade |          |        |       |           |
| Concessão antecipada de férias individuais                      |          |        |       |           |
| Faltas abonadas (art. 473 da CLT)                               |          |        |       |           |
| Licença paternidade estendida                                   |          |        |       |           |
| Licença maternidade estendida                                   |          |        |       |           |
| Auxílio creche (ou creche)                                      |          |        |       |           |

5. Quais os critérios salariais e remuneratórios para a progressão na carreira utilizados por sua empresa (nome da empresa)? Assinale todas as opções implantadas na sua empresa.

- ( ) Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
- ( ) Disponibilidade para horas extras, viagens, compromissos com os clientes

- ( ) Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho
- ( ) Tempo de experiência profissional
- ( ) Capacidade de trabalho em equipe
- ( ) Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)

As informações deste questionário subsidiarão o MTE na elaboração do Relatório, para informar se as eventuais diferenças salariais apuradas são ou não justificáveis.

Findado o prazo de preenchimento, o MTE divulgará (nos meses de março e setembro) o Relatório de Transparência, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, cabendo às empresas (com 100 ou mais empregados), publicarem também esse documento nos seus sítios eletrônicos, redes sociais, ou instrumentos similares, garantindo-se a ampla divulgação para seus empregados e público em geral.

Caso a empresa não publique o Relatório em seu site próprio ou redes sociais nos meses de março e setembro, estará sujeita a uma 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.

Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, e verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, as empresas serão notificadas, 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.

Esse informativo tem o intuito de esclarecer o tema e solicitar a devida atenção das empresas para o preenchimento correto das informações dentro do prazo estabelecido. Salienta-se que a Federação das Indústrias do Estado do Paraná e o seu corpo jurídico acompanharão de perto a questão, adotando as medidas necessárias na defesa de interesses das indústrias paranaenses.



FLÁVIO FURLAN

**Coordenador do Conselho Temático de Relações do Trabalho**