

IGUALDADE SALARIAL ENVIO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Conforme informado pelo SINDIMETAL/PR no [Informe do dia 05/07/2023](#), está em vigor a [Lei nº 14.611/2023](#), regulamentada pelo [Decreto nº 11.795/2023](#), que disciplina, de **forma obrigatória**, a observação por parte das empresas da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor, ou no exercício da mesma função.

Pois bem, de forma a atender e aplicar a legislação, o Ministério do Trabalho editou a [Portaria MTE nº 3.714/2023](#), regulamentando o Decreto nº 11.795/2023, para dispor sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, além de estabelecer regras a respeito do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, do protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e sobre a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.

De toda a legislação citada destaca-se, em especial a regulamentação da 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, que deverão prestar as informações ao MTE para elaboração do “Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios” **até o dia 29 de fevereiro de 2024**.

Para esclarecer as dúvidas das empresas sobre o preenchimento e envio destes dados ao MTE para que o órgão emita o relatório de transparência salarial, o SINDIMETAL/PR disponibiliza, abaixo, o **Informe divulgado pelo Sistema FIEP** que tem o intuito de **esclarecer o tema e solicitar a devida atenção das empresas para o preenchimento correto das informações dentro do prazo estabelecido, bem como traz um passo a passo sobre como preencher e enviar as informações**.

SOBRE O RELATÓRIO:

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, compõem 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 29/02/2024.

PREENCHIMENTO DOS DADOS:

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 a paternidade estendida				
Licença a 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, com-promissos 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.

DIVULGAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA:

Findado o prazo de preenchimento (29/02/2024), 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.

PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL:

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.

Observação FIEP: *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.*

FONTE DA INFORMAÇÃO: *Ofício nº 05/2024 – CTS - Conselhos Temáticos e Setoriais do Sistema FIEP.*

Mais informações, ou esclarecimentos de dúvidas contate o Departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR através do telefone (41) 3218-3935, ou e-mail gerencia@sindimetal.com.br / assistente.juridico@sindimetal.com.br .