



**SILVA CASTRO
FRANCO PIN**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

INFORMATIVO 35/2023

**Decreto 11.795/2023¹ – Regulamenta a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre
igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e Portaria
MTE Nº 3.714/2023² – Regulamenta o Decreto 11.795/2023**

No último dia 23 de novembro, foi publicado o Decreto nº 11.795/2023, regulamentando a Lei Nº 14.611/2023 em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

As medidas estabelecidas no Decreto se aplicam somente às empresas com 100 ou mais empregados, tratando especificamente sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá conter: o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; o valor do salário contratual; do décimo terceiro salário; das gratificações; das comissões; das horas extras; dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; do terço de férias; do aviso prévio trabalhado; do descanso semanal remunerado; gorjetas e demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador. **Essas informações serão prestadas nos meses de fevereiro (primeiro semestre) e agosto (segundo semestre) de cada ano.**

O Relatório de Transparência deverá ser publicado em março e setembro de cada ano na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho³ - *sistema Pdet*. Com isso, fica adiada a entrega do primeiro relatório, prevista para 4 de janeiro de 2024. A divulgação deverá ser feita nos *sites* das empresas, nas redes sociais ou em outros canais que garantam sua ampla divulgação interna e externa. O Relatório de Transparência também deverá ser enviado por ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Coube ao MTE editar nova regulamentação, estabelecendo as informações que deverão constar no Relatório de Transparência e o seu formato, o que foi feito no dia 27 de novembro de 2023, com a publicação da Portaria nº 3.714/2023. No entanto, é importante frisar que a divulgação deve observar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, garantindo o anonimato.

¹Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11795.htm

²Disponível em:

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>

³ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>

A Portaria 3.714/2023 estabelece os procedimentos administrativos para atuação do MTE em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o Decreto 11.795. Estabelece que o Relatório de Transparência será elaborado com base nas informações inseridas no e-Social.

O Relatório de Transparência será composto de duas seções. A seção I conterá os dados do empregador extraídos do e-Social: 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; cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A seção II conterá os dados extraídos do Portal Emprega Brasil: 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; existência de iniciativas ou de programas do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

O MTE, para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório, que serão coletadas na aba Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios a ser implementada na área dos empregados do Portal Emprega Brasil.

O Decreto estabelece a obrigatoriedade de implantação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, quando constatado o descumprimento da lei, com participação do representante sindical na sua elaboração ou dos representantes dos trabalhadores. Nos casos de ausência de previsão na norma coletiva, deve ser criada uma comissão de trabalhadores, com procedimento eleitoral específico para essa finalidade. As empresas serão notificadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborar o Plano, no prazo de 90 (noventa) dias, cujo início se dará a partir da primeira notificação. A notificação será feita a partir da implementação do Domicílio Eletrônico (art. 628-A da CLT).

No Plano de Ação, devem conter: medidas a serem adotadas, metas e prazos e mecanismos de aferição de resultados; planejamento anual com cronograma de execução; avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral; criação de programas relacionados à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; promoção da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho; capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

O Plano de Ação poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido pelo ICP-Brasil. Uma cópia deve ser depositada no sindicato laboral.

Assim, o MTE definiu, pela Portaria, a **ferramenta informatizada (e-Social)** para: **a)** envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e **b)** divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres (**sistema Pdet**); **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 90 (noventa) dias**, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens; **disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias (Aplicativo da Carteira de Trabalho Digital)** relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; **fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** pelas empresas e analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

O Decreto estabelece, ainda, que o Ministério das Mulheres e o do Trabalho e Emprego atuaram em conjunto para dispor sobre outras medidas necessárias a atender à política de igualdade prevista na Lei nº 14.611/2023 e monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Diferente do Decreto, a Portaria entra em vigor em 1º de dezembro.

Dessa maneira, as empresas que se enquadram na exigência do Relatório (100 ou mais empregados) têm que observar as diretrizes do Decreto e da Portaria que regulamentaram a Lei nº 14.611/2023. Atentarem-se especialmente à necessidade da participação do representante sindical na elaboração do Plano de Ação.

Brasília/DF, 28 de novembro de 2023.

Valério Alvarenga M. de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739