

O Decreto nº 11.795, publicado em 23.11.2023, objetiva regulamentar a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata da igualdade salarial no Brasil. Com o intuito de proporcionar uma análise construtiva, desenvolvemos uma tabela prática, logo abaixo. Nela, apresentamos nossa visão sobre os elementos mais importantes do decreto, identificamos aspectos que ainda necessitam de atenção para garantir a plena eficácia da lei, e destacamos algumas questões que permanecem em aberto e exigem regras adicionais por parte dos Ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego:

Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
Art. 1º	Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, com mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios sobre: relatório e plano de ação aplicáveis às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados.	Igualdade salarial é regulada no art. 461, da CLT e se caracteriza pela identidade das funções desempenhadas, a equivalência na qualidade e produtividade do trabalho realizado no mesmo ambiente de trabalho para o mesmo empregador, com uma variação máxima de quatro anos de serviço para o mesmo empregador e uma diferença máxima de dois anos na mesma função. O comparativo não leva em conta só o título do cargo ou a posição na hierarquia organizacional, portanto, continua válido que diretores em diferentes áreas tenham salários distintos, independentemente do gênero (e.g. é lícito que o salário de um diretor comercial seja distinto de diretor financeiro) mesmo que esses cargos sejam ocupados por pessoas de diferentes gêneros.	Exige que empresas adotem práticas transparentes em relação à remuneração, descrição das funções, tempo de serviço na empresa e gestão das alterações nas responsabilidades ao longo do contrato de trabalho sob vínculo de emprego.	O Decreto reforça a tendência de transparência e igualdade no ambiente de trabalho que ganha espaço no mundo todo. Contudo, as regras ainda não foram divulgadas de forma completa e clara, exigindo estratégias caso a caso e informações e ferramentas que deverão ser providas pelos Ministérios das Mulheres (MM) e do Trabalho e Emprego (MTE).



Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
<p>Art. 2º, §§ 1º, 2º 3º, 4º e 5º</p>	<p>Relatório deve conter no mínimo: cargo ou ocupação contida na CBO; valor do salário contratual, 13º salário, gratificações, comissões, adicionais noturno, insalubridade, penosidade, periculosidade, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado, gorjetas e outras parcelas remuneratórias previstas em lei ou norma coletiva de trabalho.</p> <p>MTE deverá estabelecer informações, formato e procedimento de envio do relatório.</p> <p>Dados e informações deverão ser anonimizados, enviados por ferramenta disponibilizada pelo MTE.</p> <p>Relatório deve ser publicado nos sítios das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares que garantam ampla divulgação aos empregados, colaboradores e público em geral.</p> <p>Periodicidade:</p> <p>Março e setembro, conforme será detalhado pelo MTE.</p> <p>MTE poderá solicitar informações complementares.</p>	<p>a CBO não é um instrumento legal que exija que uma função específica em uma empresa englobe exatamente as atividades descritas na CBO. A CBO é referência para a definição de cargos e salários, descrição de funções, mas as empresas têm a liberdade de definir suas próprias descrições de cargo, as quais nem sempre se alinham com a CBO.</p>	<p>A CBO relaciona ocupações, com descrições e atribuições específicas.</p> <p>A correspondência exata entre a função exercida e a classificação na CBO pode ser desafiadora, especialmente em funções mais genéricas ou em casos em que um empregado desempenha múltiplas funções.</p> <p>Existem várias técnicas para anonimização de dados:</p> <p>(i) remoção de informações pessoais, como nome, endereço, CPF, número de telefone, etc.</p> <p>(ii) Agrupamento de dados de forma a tornar impossível identificar indivíduos. Por exemplo, os dados podem ser agrupados por cargo, departamento ou região.</p> <p>(iii) Estatística: Essa técnica consiste em usar técnicas estatísticas para obscurecer os dados. Por exemplo, os dados podem ser transformados em valores aleatórios.</p>	<p>financeiras e operacionais.</p> <p>Contudo, para avaliar as desigualdades salariais de forma eficaz, as empresas no Brasil devem aderir estritamente aos critérios estabelecidos pelo artigo.</p> <p>A nosso ver, a técnica estatística é a mais adequada.</p> <p>O passo a passo seria avaliar os requisitos do 461 da CLT. Os resultados poderiam ser convertidos em proporções ou percentuais, sem revelar os valores dos salários e a identidade dos empregados. Os resultados do comparativo salarial seriam transformados em percentuais para comparar sem revelar valores exatos ou identidades. Exemplo: Diferença de 33,3% a mais para homem com salário de R\$ 20.000 comparado a R\$ 15.000 da mulher.</p> <p>Análise de Justificativas: Verificar se há razões válidas (antiguidade, produtividade, etc.) conforme o Art. 461 da CLT para a diferença salarial.</p> <p>Avaliação da Legitimidade: Determinar se a disparidade salarial é legítima com base nas justificativas. Se não, revisar práticas salariais para igualdade.</p>



Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
Art. 2º, §§ 1º, 2º 3º, 4º e 5º			<p>Componentes da remuneração: Um aspecto importante a considerar é a necessidade de incluir, além do salário fixo mensal: 13º salário, gratificações, comissões, adicionais noturno, insalubridade, penosidade, periculosidade, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado, gorjetas e outras parcelas remuneratórias previstas em lei ou norma coletiva de trabalho.</p> <p>Exemplos de outras parcelas remuneratórias no comparativo salarial: bônus, prêmios, remuneração variável, rendimentos de programas de Stock Options (desde que o rendimento desses programas se caracterize como remuneração indireta, do contrário, caso se caracterize como operação mercantil, a nosso ver, não entraria no cômputo para fins de comparativo salarial).</p>	



Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
<p>Art. 3º, §§ 1º, 2º e 3º</p>	<p>Ao identificar desigualdades salariais entre mulheres e homens, as empresas devem criar e aplicar um Plano de Ação para reduzir essa disparidade, incluindo medidas específicas, objetivos e prazos, além de estabelecer programas para:</p> <p>1) treinar gestores e empregados sobre equidade de gênero no trabalho; 2) promover diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e 3) capacitar mulheres para oportunidades iguais no mercado de trabalho.</p> <p>Plano de Ação para redução da desigualdade salarial deve incluir a participação de representantes sindicais e empregados, conforme definido em normas coletivas de trabalho.</p> <p>Na falta de norma coletiva, a participação deve ocorrer através de uma comissão de empregados, conforme CLT. Empresas com 100 a 200 empregados podem realizar eleições para formar essa comissão de representantes dos empregados.</p>	<p>O Plano de Ação somente será necessário caso o relatório identifique disparidades que não se justificam diante das regras do Art. 461, da CLT.</p>	<p>A CBO relaciona ocupações, com descrições e atribuições específicas.</p> <p>A correspondência exata entre a função exercida e a classificação na CBO pode ser desafiadora, especialmente em funções mais genéricas ou em casos em que um empregado desempenha múltiplas funções.</p> <p>Existem várias técnicas para anonimização de dados:</p> <p>(i) remoção de informações pessoais, como nome, endereço, CPF, número de telefone, etc.</p> <p>(ii) Agrupamento de dados de forma a tornar impossível identificar indivíduos. Por exemplo, os dados podem ser agrupados por cargo, departamento ou região.</p> <p>(iii) Estatística: Essa técnica consiste em usar técnicas estatísticas para obscurecer os dados. Por exemplo, os dados podem ser transformados em valores aleatórios.</p>	<p>Objetivo:</p> <p>Assegurar análise objetiva e transparente de disparidades salariais, respeitando privacidade dos empregados e cumprindo a legislação trabalhista.</p> <p>Em caso de disparidades não justificáveis de acordo com o art. 461, da CLT, o plano de Ação deverá prever medidas para a isonomia salarial, que podem inclusive envolver medidas de médio e longo prazo para propiciar capacitação.</p>



Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
<p>Art. 4º</p>	<p>Atribuições MTE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fornecer uma ferramenta digital para que as empresas possam enviar Relatórios de Transparência Salarial e divulgar informações sobre emprego e renda feminina. 2. Notificar empresas com desigualdade salarial identificada para que elaborem um Plano de Ação no prazo de 90 dias. 3. Criar um canal para denúncias de discriminação salarial entre mulheres e homens. 4. Fiscalizar o envio dos relatórios de transparência pelas empresas. 	<p>O Art. 4º confirma que está pendente a ferramenta digital para que as empresas possam enviar os relatórios de transparência salarial.</p>	<p>Infelizmente, a implantação das regras da lei da igualdade salarial não poderão, a nosso ver, serem implantadas imediatamente, pois o relatório de transparência salarial ainda pende de ferramenta digital a ser desenvolvida pelo MTE.</p>	<p>Nesse ínterim, enquanto as empresas aguardam a ferramenta digital de envio dos relatórios de transparência salarial, é importante iniciar a análise dos cargos e salários dos empregados de empresas com cem ou mais empregados, na forma exposta nos demais comentários desta tabela.</p>
<p>Art. 5º</p>	<p>Ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego devem trabalhar juntos para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. criar medidas e orientações adicionais que assegurem a implementação da Lei nº 14.611 de 2023; e 2. monitorar os dados e avaliar o impacto e os resultados da política pública relacionada a essa lei. 			<p>O Decreto reconhece que estão pendentes medidas e orientações adicionais de responsabilidade dos Ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego para a implementação da Lei 14.611/2023, portanto, na nossa opinião, o 1º relatório somente poderá ser exigido em março de 2024, se tais medidas forem divulgadas com tempo hábil para a elaboração do relatório pelas empresas.</p>



Artigo do Decreto	Resumo do Conteúdo	Análise de Conformidade Legal	Implicações Práticas	Comentários Adicionais
Art. 6º	Vigência: O Decreto entra em vigor na data de sua publicação, que ocorreu em 23 de novembro de 2023.			O primeiro relatório deveria, em tese, ser apresentado ao MTE em março de 2024. Contudo, a data exata dependerá da disponibilidade da ferramenta que deverá ser desenvolvida pelo MTE, conforme disposições do art. 4º do Decreto.

Nota:

Nossa tabela foi elaborada com o propósito de oferecer uma visão crítica sobre os diversos artigos do Decreto. Contudo, é importante destacar que esta tabela é um instrumento informativo e não substitui um aconselhamento jurídico profissional. Para uma avaliação jurídica completa e personalizada, é essencial considerar as circunstâncias específicas de cada empresa. Seguimos à disposição para a análise de qualquer situação concreta relacionada ao tema.