

## ? O QUE É?

Em **23/11/2023**, foi publicado o **Decreto nº 11.795/2023** ("Decreto"), regulamentando a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens ("Lei de Igualdade Salarial").

O Decreto dispõe sobre os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, além de implementar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios ("Relatório de Transparência") e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens ("Plano de Ação").

Após a publicação do Decreto, em **23/11/2023** foi publicada a **Portaria MTE nº 3.714/2023** ("Portaria"), que regulamenta o Decreto para estabelecer os procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") em relação às obrigações trazidas pela Lei de Igualdade Salarial e pelo próprio Decreto.

## RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA

### OBJETIVO

Comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos nas empresas.

### INFORMAÇÕES MÍNIMAS

- Cargo ou ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações ("CBO"), com as atribuições; e
- Valores de:
  - salário contratual;
  - décimo terceiro salário;
  - gratificações;
  - comissões;
  - horas extras;
  - adicionais noturno;
  - insalubridade;
  - penosidade;
  - periculosidade;
  - terço de férias;
  - aviso prévio trabalhado;
  - descanso semanal remunerado;
  - gorjetas; e
  - demais parcelas que compõem a remuneração do trabalhador por força de lei ou norma coletiva.

### OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

O QUÊ	QUANDO
Transmissão de informações no eSocial	<b>PRAZOS COMUNS DO e-SOCIAL</b>
Envio de informações complementares no Portal Emprega Brasil, se necessário	<b>FEVEREIRO E AGOSTO</b>
Publicação do Relatório de Transparência em sites próprios, nas redes sociais das empresas ou em instrumentos similares	<b>MARÇO E SETEMBRO</b>
Ampla divulgação do Relatório de Transparência para empregados, colaboradores e público em geral	<b>MARÇO E SETEMBRO</b>

## PAPEL DO MTE

### PUBLICIDADE (divulgação)

O MTE coletará os dados fornecidos pelas empresas e publicará o Relatório de Transparência nos meses de **março e setembro** de cada ano para empresas com **100 ou mais** empregados.

### FORMATO

O Relatório de Transparência será publicado na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

### PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Anonimização dos dados dos empregados conforme Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ("LGPD")

### FISCALIZAÇÃO

Solicitação de informações complementares às contidas no Relatório de Transparência.

Monitoramento dos dados inseridos no eSocial	Solicitação de informações complementares às empresas	Notificação das empresas em situação em irregular para elaboração do Plano de ação em 90 dias	Adoção do protocolo de fiscalização contra discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens	Adoção dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029/1995	Apuração de denúncias de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital	Fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência pelas empresas	Analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência
--	---	---	---	---	--	---	--

## PLANO DE AÇÃO

### APLICABILIDADE

Empresas com 100 ou mais empregados com identificação de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo MTE.

### PRAZO DE ELABORAÇÃO

90 dias, contados da notificação de irregularidade.

### REQUISITOS

Participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente na forma definida em norma coletiva de trabalho.

**Na ausência de previsão em norma coletiva:**

**Empresas com até 100 empregados:** participação de comissão de empregados estabelecida conforme artigos 510-A a 510-D da CLT

**Empresas com 100 a 200 empregados:** possibilidade de promoção de procedimento eleitoral específico para instituição de comissão de empregados

## ASPECTOS CONCORRENCIAIS

- Informações específicas (por exemplo, não agregadas e não anonimizadas) sobre salários e respectivos cargos são consideradas pelo CADE como concorrencialmente sensíveis para ampla divulgação.
- O compartilhamento público entre concorrentes é sujeito às sanções da Lei 12.259/2011 ("Lei de Defesa da Concorrência").
- Outras jurisdições:** troca de informações relacionadas a salários entre empresas pode ser considerada ilícita (EUA, Japão e Hong Kong), conforme relatório "Competition in Labour Markets" da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico ("OCDE").

### RISCOS E PREOCUPAÇÕES:

Dada a possibilidade de conter dados concorrencialmente sensíveis, o Relatório de Transparência pode despertar preocupação e atenção do CADE para possíveis violações concorrenciais das empresas, já que sua publicação pode abrir caminho para:

- Mapeamento e identificação do salário de cada empregado por meio da simples referência ao cargo, ainda que anonimizado;
- Comportamentos coordenados entre empresas concorrentes na oferta de salários/benefícios a empregados do mercado de trabalho.

### INVESTIGAÇÃO NO CADE E POSSÍVEIS SANÇÕES:

Em casos de violação da Lei de Defesa da Concorrência, as empresas estão sujeitas a **multas de 0,1% a 20%** do faturamento bruto. Além disso, sanções não financeiras podem ser aplicadas a empresas e indivíduos por até 5 anos.

O CADE já tem ao menos uma investigação em curso envolvendo possível infração à ordem econômica relacionada a práticas de compartilhamento de dados de salários e condições de contratação entre concorrentes (Vide PA nº 08700.004548/2019-61).

## CADE

## PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

COMO EQUILIBRAR A NECESSIDADE DE **TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL** COM A **PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE E SEGURANÇA** DOS TRABALHADORES?

### DADOS PESSOAIS QUE IDENTIFICAM DIRETAMENTE UMA PESSOA

Permitem a identificação imediata de um indivíduo.

Exemplo: Nome e Sobrenome, CPF nº 123.456.789-10, sexo feminino, negra, cargo: diretora comercial

### DADOS PESSOAIS QUE TORNAM UMA PESSOA IDENTIFICÁVEL ("Identificação Indireta")

Informações que, somadas com outras que estejam disponíveis, permitem a identificação de uma pessoa.

Exemplo: Mulher, negra, diretora da empresa XPTO, com salário mensal de R\$ 35.000,00 - em um contexto em que ela seja a única mulher negra no cargo na empresa.

### RECOMENDAÇÕES

- Princípio da Transparência: realização de conversa/apresentação aos funcionários para explicação do Decreto, e de como isso é algo que beneficia os empregados.
- Princípio da Segurança: manutenção dos dados em sistemas com segurança adequada e controle de acesso, de forma a diminuir eventuais riscos de incidentes no procedimento de elaboração do Relatório.

### PROCESSO DE ANONIMIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS PELAS EMPRESAS

- LGPD:** anonimização como processo que faz com que um dado perca a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo. Possibilidade de Identificação Indireta dos empregados. O dado pode não ser considerado tecnicamente anonimizado e haverá uma maior exposição dos empregados
- Mitigação de riscos:** calibragem da obrigação de publicação prevista no Decreto com a divulgação do mínimo necessário – dados pertinentes, proporcionais e não excessivos (Princípio da Necessidade).

## CONTATO



**JOYCE HONDA**  
SÓCIA  
CONCORRENCIAL



**TANIA LIBERMAN**  
SÓCIA  
PROTEÇÃO DE DADOS



**VIVIANE RODRIGUES**  
SÓCIA  
TRABALHISTA



**JULIA PAZOS**  
SÓCIA  
PROTEÇÃO DE DADOS



**LARA MARTINS**  
ASSOCIADA  
PROTEÇÃO DE DADOS



**DARIO RABAY**  
SÓCIO  
TRABALHISTA



**RICARDO GAILLARD**  
SÓCIO  
CONCORRENCIAL



**VINICIUS CASTRO**  
ASSOCIADO  
TRABALHISTA