

Porto Alegre, 29 de novembro de 2023.

Nº 054/2023.

**Ref.: Decreto nº 11.795/2023 sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.**

**Prezado Concessionário Associado,**

Segue informativo enviado pela nossa entidade, em nível nacional. Referente a análise do Dr. Sérgio Schwartzman, da Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados, acerca do Decreto 11.795/2023, sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, que está em vigor desde o dia 23 de novembro de 2023.

### **DECRETO Nº 11.795/2023 SOBRE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS**

No último dia 23 de novembro de 2023, foi publicado o Decreto nº 11.795/2023, regulamentando a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, acerca da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, que havida feito alterações no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Apesar de a referida Lei estar em vigor desde sua publicação, em 3 de julho de 2023, ela dependia, em alguns aspectos, de regulamentação, a qual se deu agora, com a publicação do Decreto nº 11.795/2023, que está em vigor desde 23 de novembro de 2023. A redação anterior do art. 461 da CLT já estabelecia a isonomia salarial, de modo que a Lei, na verdade trouxe como novidades, a punição em caso de discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade e, principalmente a

---

obrigação de Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, para “pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados”. Contudo, as regras para esse Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios ainda dependiam de regulamentação, o que ocorreu agora, com a publicação do Decreto nº 11.795/2023.

Seguem abaixo as principais regras estabelecidas no Decreto, cuja íntegra segue anexa ao presente:

- as regras são aplicáveis às pessoas de direito público e privado, **com 100 ou mais empregados** (parágrafo único do art. 1º);
- o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve conter, no mínimo, as informações: **(i)** o cargo conforme CBO; **(ii)** o valor do salário e demais parcelas que compõe a remuneração mensal e mesmo anual, conforme descrito no inciso II do art. 2º;
- o Ministério do Trabalho e Emprego deverá editar norma estabelecendo as informações que deverão constar do Relatório, seu formato e o procedimento para o seu envio.
- os dados e informações do Relatório deverão ser anonimizados, conforme estabelecido na LGPD.
- o Relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais **ou** em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.
- a publicação deverá ocorrer nos meses de **março e setembro**.
- o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.
- em caso de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**, que deverá estabelecer as medidas a serem adotadas, com metas e prazos, para cessar a desigualdade.
- a elaboração e implementação desse plano de ação deverá ser feita em conjunto pelo empregador e representante dos empregados e seu sindicato, preferencialmente por norma coletiva;

Dessa forma, cabe às empresas já tomarem as providências para cumprir a regra da isonomia salarial, trazida pela Lei nº 14.611, que alterou a redação do art. 461 da CLT, bem assim, ficar atenta às regras

---

que serão editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para elaboração, envio e divulgação do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios.

Sérgio Schwartzman

Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados

Atenciosamente,

**ANDRETA JR.**

**Presidente FENABRAVE/FENACODIV**



**Paulo Ricardo Ippólito Siqueira**  
Presidente do SINCODIV-RS  
Diretor Geral Regional da FENABRAVE-RS  
Triênio 2021/2023