

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 094

24/11/2023

Sumário:

- LIDERANDO REUNIÕES DE FORMA EFICAZ - RECOMENDAÇÕES
- SALÁRIO-MATERNIDADE - GENERALIDADES
- ESOCIAL E SISTEMAS RELACIONADOS - INTEGRAÇÃO E SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSOS NAS ÁREAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS
- PROGRAMA DO SEGURO-DESEMPREGO - NORMAS DE CONCESSÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO - ALTERAÇÃO
- PLANO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - NOVO VIVER SEM LIMITE
- MULHERES E HOMENS - IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - REGULAMENTAÇÃO



LIDERANDO REUNIÕES DE FORMA EFICAZ RECOMENDAÇÕES

Reuniões são uma parte importante do trabalho, mas podem ser uma perda de tempo e produtividade se não forem bem planejadas e conduzidas. Neste artigo, fornecemos dicas para gestores de RH sobre como melhorar a eficiência e a produtividade de suas reuniões.

Objetivos

Este artigo visa ajudar os líderes de reuniões a melhorar a eficiência e a produtividade de suas reuniões. As dicas fornecidas neste artigo ajudarão os líderes a:

- Garantir que as reuniões tenham um propósito claro e definido.
- Conduzir reuniões de forma eficaz e produtiva.
- Gerenciar a participação e o envolvimento dos participantes.
- Tomar decisões e resolver problemas de forma eficaz.

Relevância

Reuniões eficazes são essenciais para o sucesso de qualquer organização. Ao seguir as dicas fornecidas neste artigo, os líderes de reuniões podem melhorar a eficiência e a produtividade de suas reuniões, o que pode levar a resultados positivos para a organização.

Planejamento

O planejamento é essencial para uma reunião eficaz. Antes de convocar uma reunião, o líder deve considerar o seguinte:

- Qual é o propósito da reunião?
- Quem são os participantes necessários?
- Quais são os tópicos a serem discutidos?
- Quanto tempo a reunião deve durar?

Após considerar esses fatores, o líder deve enviar uma agenda para os participantes com antecedência. A agenda deve incluir o propósito da reunião, os tópicos a serem discutidos e o tempo estimado para cada tópico.

Condução

O líder da reunião é responsável por garantir que a reunião seja eficaz e produtiva. O líder deve iniciar a reunião apresentando o propósito da reunião e os tópicos a serem discutidos. O líder deve então conduzir a discussão de forma organizada e produtiva.

O líder deve incentivar a participação de todos os participantes. O líder deve também gerenciar o tempo de forma eficaz para garantir que todos os tópicos sejam discutidos dentro do tempo previsto.

Tomadas de decisão

As reuniões são uma oportunidade para os líderes tomarem decisões e resolver problemas. O líder deve definir um processo claro para tomar decisões e resolver problemas. O líder deve também garantir que todas as partes interessadas tenham a oportunidade de contribuir para as decisões.

Recomendações

Além das dicas fornecidas neste artigo, os líderes de reuniões podem melhorar a eficiência e a produtividade de suas reuniões seguindo as seguintes recomendações:

- Use tecnologia para facilitar a colaboração e a comunicação.
- Crie um ambiente de reunião positivo e estimulante.
- Siga as regras de etiqueta da reunião.

Ao seguir essas recomendações, os líderes de reuniões podem melhorar a experiência de todos os participantes e garantir que as reuniões sejam eficazes e produtivas.



SALÁRIO-MATERNIDADE GENERALIDADES

O Salário-Maternidade é um benefício fundamental para garantir a segurança financeira dos trabalhadores e trabalhadores segurados do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) em momentos especiais da vida, como o nascimento de um filho, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção. Para compreender os detalhes e regras que envolvem esse benefício, é importante analisar os principais pontos delineados na A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22,, especificamente nos artigos 357 a 361. Abaixo, segue-se o resumo da respectiva normativa.

Quem tem direito ao Salário-Maternidade? (Art. 357)

O Salário-Maternidade é devido aos segurados do RGPS que cumprem os requisitos estabelecidos por lei. Isso inclui os seguros em período de manutenção de qualidade, desde que cumpram a carência ocorrida, por ocasião de parto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Importante ressaltar que, desde 25 de outubro de 2013, o benefício também passou a ser devido ao segurado do sexo masculino em casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

A coleta do Salário-Maternidade é condicionada ao afastamento das atividades laborais, sendo passível de suspensão do benefício em caso de descumprimento.

Em caso de gravidez múltipla, o benefício será devido apenas uma vez, independentemente do número de fetos.

Não será concedida mais de um Salário-Maternidade decorrente do mesmo fato gerador, a menos que haja previsão em artigos específicos (art. 360 e art. 359).

O pedido do Salário-Maternidade poderá ser feito em até 5 anos a partir da data do fato gerador, exceto para o auxílio ou companheiro(a) sobrevivente, cujo prazo seja diferente.

A análise do Salário-Maternidade deve considerar o fato gerador correspondente, seja o afastamento, o parto, o aborto não criminoso ou a adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

A renda mensal inicial do Salário-Maternidade é calculada de acordo com o art. 240.

Mesmo o aposentado que permanece ou retorna à atividade tem direito ao Salário-Maternidade, desde que esteja filiado como segurado obrigatório.

Duração do Salário-Maternidade (Art. 358)

O Salário-Maternidade tem duração de 120 dias, a contar de eventos específicos que determinam seu início:

I - No caso de parto, inclusive o natimorto, o benefício é contado a partir do parto, exceto para segurados em período de manutenção da qualidade de segurado, que têm o benefício devido a partir do nascimento da criança, mesmo que tenham se afastados até 28 dias antes do parto.

II - No caso de adoção do menor até 12 anos, o benefício é contado a partir dos dados do trânsito em julgado da decisão judicial ou dos dados do termo de guarda ou do deferimento da medida liminar nos autos de adoção.

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a segurada tem direito ao Salário-Maternidade correspondente a 2 semanas a partir da data do aborto.

Em situações específicas, o benefício de parto poderá ser estendido em até 2 semanas, mediante atestado médico específico solicitado à avaliação médico-pericial.

Para segurados em período de graça, a prorrogação mencionada no § 2º aplica-se apenas à segurança após o fim do benefício.

A participação sobrevivente tem direito ao pagamento do Salário-Maternidade em caso de risco de vida da criança.

Adoção e Guarda Judicial (Art. 359)

O Salário-Maternidade é devido à segurança em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente de os pais biológicos terem recebido o mesmo benefício quando a criança foi naturalmente concebida.

No caso de adoção ou guarda judicial simultânea de mais de uma criança, o benefício é único, conforme previsto no art. 241.

O benefício de Salário-Maternidade não pode ser concedido a mais de um seguro decorrente do mesmo processo de adesão ou guarda judicial, inclusive quando um dos adotantes estiver vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

Falecimento do Segurado (Art. 360)

No caso de falecimento do seguro que teria direito ao Salário-Maternidade, o benefício é devido ao auxílio ou companheiro(a) sobrevivente, desde que também seja segurado e cumpra os requisitos necessários na data do fator gerador.

O pagamento ao patrocínio ou companheiro(a) sobrevivente é devido a partir de 23 de janeiro de 2014, desde que tenha adotado ou obtidas guarda judicial para fins de adoção.

Não se aplica o disposto no caput em caso de aborto não cometido.

O disposto no caput não se aplica no caso de falecimento de filho, abandono, perda ou destituição do poder familiar, por decisão judicial.

O benefício será pago pelo tempo restante a que tivesse direito ao segurado falecido.

O pedido de benefício deverá ser feito até o último dia do prazo previsto para o termo do salário-maternidade original.

Vínculos Concomitantes (Art. 361)

No caso de vínculos concomitantes ou atividades simultâneas, o segurado tem direito ao Salário-Maternidade relativo a cada emprego ou atividade, excluindo-se os vínculos em período de manutenção da qualidade de segurado decorrente de uma das atividades.

A regra acima não se aplica a atividades simultâneas de contribuições individuais ou de empregos temporários concomitantes.

Quando o seguro for desligado de apenas uma das atividades, o benefício será devido somente pela atividade que continuar exercendo.

O cálculo das previsões-maternidade deve observar o art. 241 da respectiva IN.



ESOCIAL E SISTEMAS RELACIONADOS - INTEGRAÇÃO E SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSOS NAS ÁREAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, nos seus arts. 35 a 44, trouxe orientações sobre o eSocial ou do Sistema que venha substituí-lo, do Simples Doméstico, da Carteira de Trabalho Digital, do Registro Eletrônico de Empregado, do Registro do Trabalhador sem Vínculo de Emprego/Estatutário - TSVE, da Folha de Pagamento e do Recibo Eletrônico

O eSocial: Unificando as Informações Trabalhistas e Previdenciárias (Art. 35)

O Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373/2014, representa uma ferramenta crucial para unificar as informações de interesse do governo federal, abrangendo aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas. O eSocial é composto por uma plataforma que permite o preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração, tudo armazenado no Ambiente Nacional do eSocial.

Abrangência Previdenciária

Sob a perspectiva previdenciária, a obrigação de prestar informações ao eSocial recai sobre diversos segmentos, incluindo empregadores, empresas, segurados especiais, pessoas jurídicas de direito público da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. O cronograma de implantação é estabelecido por ato específico.

Registro de Eventos

O eSocial registra eventos relacionados a trabalhadores com ou sem vínculo empregatício, abrangendo segurados trabalhadores avulsos e contribuintes individuais que prestam serviços a empresas ou cooperativas.

Folha de Pagamento Eletrônica

A Folha de Pagamento no eSocial, organizada por competência, representa uma nova forma de fornecer informações sobre as remunerações de todos os trabalhadores sujeitos ao eSocial. O empregador é obrigado a registrar eletronicamente os eventos da Folha, de acordo com o art. 26 e o cronograma de implantação específico.

Comprovação e Recibo Eletrônico

A comprovação do cumprimento das obrigações pelo eSocial ocorre por meio do número do recibo eletrônico gerado quando o evento é recebido e validado pelo sistema.

Retificação de Eventos

Para retificar um evento no eSocial, especialmente a data de admissão, o empregador deve seguir as diretrizes do Manual de Orientação do eSocial. A retificação visa manter a data de envio do evento original contemporânea e correta no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS).

O INSS e o Comitê Gestor (Art. 36)

O INSS faz parte do Comitê Gestor do eSocial e utiliza as informações compartilhadas no Ambiente Nacional, dentro de suas competências, para garantir direitos previdenciários a segurados empregados, incluindo domésticos, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais que prestam serviços a empresas ou cooperativas, desde que os obrigados ao eSocial cumpram suas obrigações.

Implementação Gradual do eSocial (Art. 37)

A obrigatoriedade do eSocial está sendo implantada de forma gradual, e as informações relativas à escrituração digital, que englobam registros de eventos eletrônicos tributários, previdenciários e trabalhistas, substituirão outras formas de entrega de informações em formulários e declarações, conforme regulamentado pelos órgãos e entidades participantes do eSocial.

Substituição das Informações na GFIP (Art. 38)

As informações fornecidas pelo eSocial substituirão as contidas na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), seguindo um cronograma de implantação especificado pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).

Competência da RFB

De acordo com a Lei nº 11.457/2007 e a Lei nº 8.212/1991, a competência para tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança e recolhimento das contribuições previdenciárias e tributárias pertence à RFB. O não cumprimento das obrigações do eSocial sujeita o infrator à autuação pelo Auditor-Fiscal da RFB.

O Simples Doméstico e o eSocial (Art. 39)

O Simples Doméstico, regime unificado de pagamento de tributos e contribuições para empregadores domésticos, foi instituído pela Lei Complementar nº 150/2015. A inscrição do empregador e a entrada de dados cadastrais e trabalhistas passaram a ser realizadas eletronicamente no eSocial a partir de 1º de outubro de 2015, seguindo a regulamentação do regime.

Carteira de Trabalho Digital (Art. 40)

A Carteira de Trabalho Digital, criada pela Lei nº 13.874/2019, incorpora eventos eletrônicos gerados pelo eSocial relacionados a contratos de trabalho, incluindo domésticos, ao Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e à própria Carteira. Além disso, podem ser apresentados vínculos anteriores ao CNIS.

Vínculos Anteriores

A Carteira de Trabalho Digital também pode conter vínculos anteriores aos eventos eletrônicos do eSocial, provenientes de dados existentes no CNIS.

Informações Pendentes

As informações da Carteira de Trabalho Digital correspondem às do CNIS. Portanto, se essas informações estiverem pendentes ou extemporâneas, devem ser ajustadas de acordo com os procedimentos desta Instrução Normativa.

Instituição da Carteira de Trabalho Digital

A instituição da Carteira de Trabalho Digital segue as diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Registro Eletrônico de Empregados (Art. 41)

De acordo com o art. 41 da CLT, o empregador deve registrar seus empregados, podendo optar por livros, fichas ou sistemas eletrônicos.

Uso Obrigatório do eSocial

No caso da utilização de sistemas eletrônicos para registro de empregados, é obrigatório o uso do eSocial, conforme estabelecido na Portaria MTP nº 671/2021, sendo vedados outros meios de registro.

Registro Contratual no CNIS e na Carteira de Trabalho Digital (Art. 42)

As informações do eSocial relacionadas ao registro contratual do empregado, incluindo domésticos, devem constar no CNIS e, por consequência, na Carteira de Trabalho Digital do empregado.

Registro do Trabalhador Avulso (Art. 43)

As informações do eSocial fornecidas pelo OGMO ou sindicato, referentes ao cadastro do trabalhador avulso e remunerações auferidas, também devem constar no CNIS.

Registro de Remunerações pela Empresa Contratante ou Cooperativa (Art. 44)

As informações do eSocial fornecidas pela empresa contratante ou cooperativa, relativas a remunerações auferidas, devem ser registradas no CNIS.



PROGRAMA DO SEGURO-DESEMPREGO - NORMAS DE CONCESSÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO - ALTERAÇÃO

A Resolução nº 987, de 21/11/23, DOU de 22/11/23, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, alterou a Resolução nº 957, de 21/09/22, DOU de 23/09/22, que dispõe sobre normas relativas à concessão, processamento e pagamento do benefício do Programa do Seguro-Desemprego, dando nova redação ao artigo 54 e incluindo o artigo 59-A, relativos à bolsa de qualificação profissional, para simplificar o envio de documentação necessária e admitir carga horária diferenciada em situação de calamidade pública. Na íntegra:

O Presidente do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, nos termos do inciso V do art. 19, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e tendo em vista o inciso IX do art. 4º do Regimento Interno do Conselho, aprovado pela Resolução Codefat nº 974, de 21 de junho de 2023, bem como o constante do Processo nº 19965.200604/2023-89, resolve, ad referendum do Conselho:

Art. 1º - Alterar a Resolução Codefat nº 957, de 21 de setembro de 2022, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 54 - Para concessão da bolsa de qualificação profissional o empregador deverá proceder o depósito, para fins de registro, por meio do portal gov.br, da convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim, nos termos estabelecidos na Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Parágrafo único - Caberá às Superintendências Regionais do Trabalho registrar a convenção ou o acordo coletivo nos termos do Capítulo XV, Seção III da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, bem como acompanhar a execução dos cursos e a concessão do benefício da bolsa de qualificação profissional." (NR)

"Art. 59 - (...)

Art. 59-A - Para a concessão da bolsa de qualificação profissional em situações de enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, nos termos do disposto no art. 43 da Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, o curso ou programa de qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, 1 (um) mês e, no máximo, 3 (três) meses.

Parágrafo único - Na situação prevista no caput deste artigo fica dispensado o cumprimento dos requisitos constantes do art. 59 desta Resolução". (NR)

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de publicação.

LUIZ MARINHO



PLANO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOVO VIVER SEM LIMITE

O Decreto nº 11.793, de 23/11/23, DOU de 23/11/23, Edição Extra, instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso VI, alínea "a", da Constituição,

Decreta:

Art. 1º - Fica instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e da articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência.

Parágrafo único - O Novo Viver sem Limite será executado pela União em colaboração com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e a sociedade civil.

Art. 2º - São diretrizes do Novo Viver sem Limite:

- I - o enfrentamento do capacitismo, do preconceito e da violência contra pessoas com deficiência;
- II - o reconhecimento da participação e do protagonismo das pessoas com deficiência;
- III - a garantia de acesso das pessoas com deficiência aos produtos, aos serviços e aos equipamentos públicos e privados;
- IV - a ampliação da participação das pessoas com deficiência nas várias dimensões da vida social, mediante a diminuição das barreiras e das desigualdades sociais;
- V - a prevenção das causas de deficiência;
- VI - a identificação tempestiva da deficiência;
- VII - o reconhecimento da interseccionalidade como componente constitutivo das identidades de pessoas e grupos;
- VIII - o respeito pela diferença e pela plena inclusão das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana no País;
- IX - o compartilhamento pactuado de ações e estratégias com os entes federativos e com organizações e movimentos da sociedade civil; e
- X - a promoção da igualdade equitativa de oportunidades e de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência.

Parágrafo único - Para fins do disposto neste Decreto, entende-se por capacitismo qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou o efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, pelas pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, nos termos do Artigo 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Art. 3º - São eixos de estruturação do Novo Viver sem Limite:

- I - gestão e participação social;
- II - enfrentamento do capacitismo e da violência contra as pessoas com deficiência;
- III - acessibilidade e tecnologia assistiva; e
- IV - promoção do direito à educação, à assistência social, à saúde e aos demais direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.

Art. 4º - A Câmara Interministerial dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CIDPD realizará a gestão, o acompanhamento e o monitoramento das ações do Novo Viver sem Limite.

§ 1º - As políticas, os programas e as ações integrantes do Novo Viver sem Limite e as respectivas metas serão estabelecidas pelo Comitê Gestor da CIDPD.

§ 2º - O Comitê Gestor da CIDPD fomentará, no âmbito de suas competências, a participação social, o diálogo interfederativo e o acompanhamento do Novo Viver sem Limite pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Art. 5º - A participação dos Municípios, dos Estados e do Distrito Federal no Novo Viver sem Limite ocorrerá por meio de termo de adesão voluntária, que será condicionante ao recebimento de recursos relacionados ao Plano.

Art. 6º - Para a execução do Novo Viver sem Limite, poderão ser realizados repasses fundo a fundo, convênios, contratos de repasse, termos de execução descentralizada, acordos de cooperação, termos de fomento, termos de colaboração e outros instrumentos congêneres com órgãos e entidades da administração pública federal, municipal, estadual e distrital.

Art. 7º - O Novo Viver sem Limite será custeado por:

I - dotações orçamentárias da União consignadas anualmente aos orçamentos dos órgãos e das entidades envolvidos na implementação do Plano, observados a disponibilidade orçamentária e financeira e os limites de movimentação, de empenho e de pagamento fixados anualmente; e

II - outras fontes de recursos destinadas pela União ou por Estados, Municípios, Distrito Federal e outras entidades públicas e privadas.

Art. 8º - Fica revogado o Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011.

Art. 9º - Este Decreto entra em vigor em 23 de dezembro de 2023.

Brasília, 23 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
José Wellington Barroso de Araujo Dias
Sílvio Luiz de Almeida
Camilo Sobreira de Santana
Nísia Verônica Trindade Lima



MULHERES E HOMENS - IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - REGULAMENTAÇÃO

O Decreto nº 11.795, de 23/11/23, DOU de 23/11/23, Edição Extra, regulamentou a Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023,

Decreta:

Art. 1º - Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

- I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e
- II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Parágrafo único - As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

Art. 2º - O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

II - o valor:

- a) do salário contratual;
- b) do décimo terceiro salário;
- c) das gratificações;
- d) das comissões;
- e) das horas extras;
- f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- g) do terço de férias;
- h) do aviso prévio trabalhado;
- i) relativo ao descanso semanal remunerado;
- j) das gorjetas; e
- k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

§ 1º - Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º - Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

- I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e
- II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º - O Relatório de que trata o caput 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.

§ 4º - A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º - Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º - Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 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:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

- a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º - Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º - Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º - Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º - Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

- a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e
- b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - 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 noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 5º - Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e

II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Art. 6º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Aparecida Gonçalves
Luiz Marinho