



um toque do jurídico

Transparência e Igualdade Salarial

As empresas com 100 ou mais empregados devem divulgar o relatório disponibilizado pelo MTE até 31 de março

A lei 14.611 de 03 de julho de 2023, sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres determina que as empresas com 100 (cem) empregados ou mais, divulguem semestralmente, nos meses de março e setembro, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

As empresas precisaram se cadastrar, por CNPJ, no Portal Emprega Brasil e fornecer as informações solicitadas constantes do e-social, RAIS 2022 e do Novo Caged 2023, além de responder a um questionário complementar envolvendo questões como existência de quadro de carreira, plano de cargos e salários, critérios remuneratórios e políticas de incentivo à contratação e ascensão de mulheres, o que deve ter sido feito pelos respectivos Departamentos de Recursos Humanos ou Contadores.

Se a pessoa jurídica de direito privado a partir de 100 (cem)

empregados possuir mais de um CNPJ completo, deveria fornecer as informações para cada um deles.

Com base nessas informações, no dia 21 de março de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizou no Portal Emprega Brasil o relatório individual de cada empresa, por CNPJ, que deve ser divulgado até o dia 31 de março, em seus canais de comunicação, sites, redes sociais, meios similares, sempre em local visível garantindo amplo conhecimento aos seus empregados, trabalhadores e público em geral, sob pena de multa administrativa de 3% do valor da folha de pagamentos, limitada a 100 salários-mínimos.

Paralelamente, o Governo divulgou no dia 25 de março, o 1º Relatório Nacional expondo o cenário geral em todo o país, sem detalhar a situação de cada empresa.

O levantamento aponta que as mulheres recebem 19,4%

a menos que os homens e em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%, sendo que apenas 32,6% possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres - Plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET (<http://pdet.mte.gov.br>).

Após a publicação do 1º relatório, a aplicação da lei, em especial a obrigação de divulgação pelas empresas, foi suspensa em todo o território nacional, por força de uma liminar do Tribunal Regional Federal de Minas Gerais, até decisão de mérito, por entender que a lei poderia ferir o direito à privacidade de dados.

Entretanto, na noite do dia 26 de março, a AGU – Advocacia Geral da União, conseguiu derrubar essa liminar. A matéria ainda está longe de ser pacificada, uma vez que permanece sendo discutida no Supremo Tribunal Federal em Ação



um toque do jurídico

Transparência e Igualdade Salarial

As empresas com 100 ou mais empregados devem divulgar o relatório disponibilizado pelo MTE até 31 de março

Declaratória de Inconstitucionalidade, com relatoria do Ministro Alexandre de Moraes -ADI 7612.

De toda forma, a lei está em vigência sendo, portanto, mantida a obrigatoriedade das empresas divulgarem em suas redes sociais, os relatórios de transparência salarial, até o dia 31 de março.

A fiscalização será feita pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego através da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Na hipótese de ser identificada desigualdade salarial ou de critérios de remuneração entre homens e mulheres, a empresa será notificada para que elabore um Plano de Ação no prazo de 90 dias, para diminuir essa desigualdade, com metas e prazos a serem cumpridos, quando então será garantida a participação das entidades sindicais e de empregados da empresa.

Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação deve

se dar por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

A empresa que tiver entre 100 e 200 empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou uma Cartilha Tira-Dúvidas, para facilitar com linguagem simples, que pode ser acessada através do link

https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf

Continuaremos acompanhando e informando novos

desdobramentos a respeito da Lei de Igualdade Salarial.

Departamento Jurídico

Nossa equipe permanece à disposição para mais esclarecimentos em nossos canais de atendimento.

