

O que esperar do relatório de transparência previsto na Lei da Igualdade Salarial?

Edição #81 12.12.2023 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

ESG Trabalhista BMA Review

Equidade

O combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres tem sido um tema cada vez mais recorrente no mundo, sendo uma das principais discussões na agenda de ESG. A questão ganhou ainda mais repercussão no Brasil com a recente edição da Lei nº 14.611/2023, a “Lei da Igualdade Salarial”, que, a exemplo de outras legislações internacionais, vem reforçar a proibição à adoção de critérios discriminatórios para a definição da remuneração dos trabalhadores, sobretudo no tocante à igualdade salarial entre homens e mulheres.

De forma geral, a lei introduz modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e impõe severas sanções aos empregadores que descumprirem as regras estabelecidas. De todas as inovações, o ponto que certamente está gerando maior controvérsia diz respeito à obrigação de publicação de relatórios semestrais de transparência salarial e remuneratória para pessoas jurídicas privadas com 100 ou mais empregados.

A questão é bastante polêmica, pois, apesar da obrigação, por parte das empresas, de apresentar os primeiros relatórios em 2024, a lei dispõe apenas de forma genérica que devem ser incluídos dados que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação dos cargos de gestão por mulheres e homens, bem como outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade. Contudo, a lei não detalhou ou definiu a forma desses relatórios e quais deverão ser os canais utilizados para a sua divulgação. A matéria se torna ainda mais relevante quando se verifica que o seu descumprimento poderá acarretar a aplicação de multa (correspondente a até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários-mínimos), além de outras sanções.

Igualmente polêmica é a previsão de apresentação de um plano de ação para reduzir a desigualdade (quando verificada), com metas e prazos, além da garantia de participação dos sindicatos profissionais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Parte das dúvidas foi sanada pelo Decreto nº 11.795, de 23.11.2023, imediatamente complementado pela Portaria nº 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”), de 24.11.2023.

O primeiro ponto a ser destacado é que o relatório será elaborado pelo próprio MTE – e não pelas empresas – a partir dos dados que deverão ser por elas inseridos no e-Social, na seção I do Portal Emprega Brasil e na seção II (através de uma aba específica, denominada “Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios”, ainda a ser criada).

A regulamentação também especifica os dados que deverão ser lançados

pelas empresas, nas duas plataformas, os quais vão desde informações objetivas – como o número de empregados por estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e da remuneração mensal, além dos cargos ou ocupações – até questões mais amplas e complexas – como os critérios remuneratórios adotados pela empresa para acesso e progressão ou ascensão dos empregados e para a promoção a cargos de chefia e direção, dentre outros.

Foram definidos os meses de divulgação, que deverá ocorrer sempre em março e setembro, relativamente às informações do respectivo semestre, ficando prevista a obrigatoriedade das empresas em dar publicidade acerca dos relatórios não apenas aos seus empregados, mas também ao público em geral, através de publicações em seus sites oficiais, redes sociais ou similares. Ainda, restou previsto o prazo para a implementação do plano de ação no caso de identificação de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, qual seja, 90 dias a partir da data da notificação do auditor fiscal.

Se é verdade que a regulamentação veio em boa hora, não se pode negar que restam inúmeras dúvidas ainda não resolvidas: Quais serão as ferramentas do auditor fiscal para concluir pela existência de desigualdade de critérios remuneratórios? O atendimento dos requisitos para a equiparação salarial previstos no artigo 461 da CLT seria suficiente para afastar a caracterização de eventual discriminação?

Mais ainda! A regulamentação trouxe agora novas polêmicas: A exigência de divulgação de informações detalhadas sobre os valores e a composição da remuneração de cada empregado, com a indicação dos seus cargos, ainda que anonimizados, não conflitaria com as regras da LGPD, ante a possibilidade de identificação dos empregados, especialmente em empresas de pequeno e médio porte? Esta mesma exigência não poderia ser considerada ilegal (ou até mesmo inconstitucional), sob a ótica concorrencial, uma vez que a empresa deve ter assegurado o direito de manter os seus segredos de negócios?

Ainda que persista a insegurança jurídica, a lei é uma realidade e já está em vigor. Portanto, cabe agora às empresas se prepararem: seja se organizando internamente para levantar os dados que serão informados no relatório, seja analisando as eventuais medidas que poderão ser tomadas para tentar mitigar os potenciais riscos trazidos com a sua apresentação.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review 81. [Clique aqui para ler mais artigos desta edição.](#)

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti