

22 de janeiro de 2024.

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA

Trabalhista



OBRIGATORIEDADE DE PREENCHIMENTO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

No dia 22 de janeiro de 2024 se iniciou o prazo para as empresas com mais de 100 (cem) empregados preencherem o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios referentes ao primeiro semestre de 2024.

Tal diretriz é uma iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em conjunto com o Ministério das Mulheres atendendo à determinação do Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei nº 14.611/2023, a qual estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre homens e mulheres.

Os relatórios semestrais de transparência contarão com dados de salários e ocupações de ambos os sexos, já fornecidos pelas empresas através do eSocial. Além disso, será requisitado às empresas que forneçam informações adicionais acerca de critérios remuneratórios e ações favoráveis à contratação e promoção feminina. O Ministério do Trabalho e Emprego reunirá todas essas informações em um relatório que será disponibilizado publicamente, conforme determinado pela Lei nº 14.611/2023.

O prazo de entrega do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é até o dia 29/02/2024 e deve ser realizado pelo Portal Emprega Brasil no seguinte link: <https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>

Nos termos da citada lei, as empresas que não prestarem tal informação receberão multa administrativa correspondente a 3% da folha salarial, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Caso verificada a desigualdade salarial por meio dos relatórios, as empresas poderão corrigir a situação por meio de Planos de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, cujas ações necessárias são detalhadas na Portaria do MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Em que pese o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) afirmar que as informações contidas nos relatórios permanecerão anônimas e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), entendemos que em algumas situações existe a possibilidade de exposição e identificação imediata de empregados.

Além disso, o relatório também desperta preocupações quanto à possibilidade de conter informações que infrinjam o direito à livre concorrência e à competitividade das empresas.

Todos estes pontos foram relatados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em reunião presencial e posteriormente formalizado por meio de um Ofício, sem retorno positivo.