

Nota Explicativa – Relatório de Transparência Salarial

Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) tem como principal objetivo assegurar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.

Nos termos da referida Lei, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados passaram a ter a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Com o intuito de regulamentar a norma e orientar as empresas quanto ao cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, em novembro de 2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023, estabelecendo que o relatório seria elaborado pelo próprio MTE. Para tanto, são utilizadas informações prestadas pelas empresas no e-Social, além de dados complementares enviados por meio do Portal Emprega Brasil.

Assim, o MTE disponibiliza, semestralmente, os Relatórios de Transparência Salarial de cada empresa, por estabelecimento, com base em metodologia própria.

Contudo, tal metodologia não diferencia cargos, funções, tempo de serviço ou desempenho, o que pode gerar comparações generalizadas e não necessariamente representativas da realidade da empresa. Por exemplo, no item “Dirigentes e Gerentes”, são agrupados cargos diversos — desde Analistas até Gerentes — como demonstra a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Além disso, o relatório apresenta a proporção de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga de homens e mulheres, também segregada por Grandes Grupos da CBO. Essa forma de agrupamento resulta em comparações entre trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e funções, sem refletir, de modo fiel, a exigência legal de comparação entre profissionais que exerçam idêntica função.

Ressaltamos que o relatório do MTE, ainda que relevante para fins de transparência, pode não corresponder integralmente aos critérios previstos na Lei nº 14.611/2023 e no artigo 461 da CLT, que assegura salário igual para trabalho de igual valor, desde que atendidos os seguintes requisitos:

1. identidade de função;
2. identidade de empregador;
3. identidade de estabelecimento empresarial;
4. diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; e

5. diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.

Diante disso, reafirmamos nosso compromisso com a promoção da equidade de gênero, da diversidade e da transparência. Em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, disponibilizamos o relatório elaborado pelo MTE referente ao estabelecimento que possui mais de 100 empregados, acompanhado desta nota explicativa para melhor contextualização.