

Relatório de transparência salarial.

Alguns pontos esclarecidos pelos Ministérios

Fonte DESIN

- A elaboração do relatório será realizada pelo MTE, com as informações constantes no e-Social e as encaminhadas em aba específica para este fim disponibilizada no Portal Emprega Brasil (declaração de igualdade salarial);
- O **prazo de preenchimento pelas empresas** da “Declaração de Igualdade Salarial” teve início em 22/01/2024 e **será encerrado em 29/02/2024**. O preenchimento deverá ser efetuado considerando a quantidade de empregados (100 ou mais) para cada CNPJ, separados por matriz e filiais;
- Segundo o MTE, o relatório demonstrará percentualmente a diferença salarial existente entre homens e mulheres dentro de cada grande grupo de CBO, considerando como base o salário médio e o salário mediano, bem como análise de diferenças entre salário de admissão e efetivamente pago (com descontos e acréscimos). Também serão indicadas as políticas e critérios de remuneração declarados pela empresa;
- Serão considerados para efeitos comparativos empregados componentes de um mesmo grande grupo de CBO, e não subdivisões que possam ser individualizadas e identificáveis (“*Os grandes grupos formam o nível mais agregado da classificação. Comportam dez conjuntos, agregados por nível de competência e similaridade nas atividades executadas.*”)[2];
- Os relatórios serão disponibilizados pelo MTE na Plataforma do **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho** (PDET - <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>) a partir do dia **15/03/2024**, para acesso das empresas.
- As empresas deverão acessar a plataforma do PDET para extrair o relatório de transparência e efetuar a **publicação até o dia 31/03/2024**. Cumpre esclarecer que, nos termos da legislação as empresas devem publicar os relatórios em seus sites eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral (artigo 4º da Portaria nº 3.714/23) nos meses de março e setembro de cada ano;
- Caso seja descumprida a obrigação de publicação dos relatórios, a lei prevê que será aplicada **multa administrativa de 3%** da folha salarial do empregador, limitada a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (art. 5º, §3º da Lei 14.611/2023);
- Ainda, se após a publicação do relatório for identificada a desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empresa deverá elaborar um **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens** (art. 5º, §2º da Lei 14.611/2023). Para tanto, as empresas serão notificadas pelo auditor fiscal e o prazo de elaboração do plano de ação é de 90 (noventa) dias (art. 7º da Portaria 3.714/2023).
- Foi informado que será elaborado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e Mulheres um **Manual de Perguntas Frequentes (FAQ)** e disponibilizado em seus sites eletrônicos, mas tal documento ainda não está disponível.

Quem tiver interesse de assistir a live realizada, poderá ter acesso pelo link <https://www.youtube.com/watch?v=Wlf34Ir5lvA>.

Remanesco dúvidas sobre o tema ou em caso de problemas de acesso as plataformas, os servidores disponibilizaram o e-mail para tratativas: igualdadesalarial@trabalho.gov.br.

Destacamos que, em que pese ter sido pontuado na apresentação dos servidores de que não há riscos para as empresas, sejam eles concorrenciais, sejam relacionados ao descumprimento da LGPD, **o tema permanece em estudo pela FIESP**, sempre buscando alternativas para manutenção da segurança jurídica.

Além de tais pontos, agora com a divulgação oficial pelo MTE acerca dos dados que efetivamente irão constar do relatório, também é avaliado se a metodologia utilizada para sua elaboração é a mais adequada, incluindo a compilação de dados pelo Ministério sem oportunizar a apresentação prévia de justificativas pelas empresas. Outro ponto de atenção refere-se ao protocolo de fiscalização e elaboração do plano de mitigação, temas que ainda carecem de esclarecimentos.

Assim, reitera-se que a Federação tem levado as preocupações do setor industrial paulista à CNI e ao Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente quanto à edição dos atos regulamentares e seus impactos para a atividade empresarial.

Informações adicionais sobre a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) e sua normatização (Decreto nº 11.795/2023 e Portaria 3.714/2023), poderão ser obtidas nas Circulares nº 87/2023 e nº 171/2023, encaminhadas pelo Desin, respectivamente, em 04/07/2023 e 27/11/2023.

Outros esclarecimentos poderão ser obtidos junto a este Departamento Sindical, através dos telefones (11) 3549-4446, com a Dra. Natalie Araújo.