

Lei de Igualdade Salarial e Relatório de Transparência

Em 03 de julho de 2023 foi publicada a Lei nº 14.611/23 que visa combater as desigualdades salariais entre homens e mulheres, incluindo a necessidade de transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, bem como apoio à capacitação de mulheres.

Referida Lei, complementada pelo Decreto nº 11.795/23 e pela Portaria MTE nº 3.714/2023, impôs às empresas com mais de 100 (cem) empregados a obrigação de fornecer dados sobre a remuneração dos trabalhadores, separados por gênero e raça, através do sistema do eSocial. Tais dados foram compilados através de “Relatório de Transparência Salarial” pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), sendo este documento disponibilizado no último dia 21 no Portal *Emprega Brasil*.

Referida legislação também determina que, até o dia 31.03.2024, as empresas publiquem este relatório em locais públicos, de ampla divulgação e visíveis, como sítios eletrônicos, redes sociais ou em instrumentos similares. Em caso de descumprimento, há previsão de aplicação de multa, no valor de até 3% da folha de salários, limitada a 100 (cem) salários-mínimos.

Ainda, caso sejam identificadas desigualdades salariais ou de critérios remuneratórios através de referido relatório, a empresa poderá sofrer aplicação de multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevado ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo de eventuais pagamentos das diferenças salariais devidas ao longo do tempo e do direito de ação de indenização por danos morais.

Além disso, ao serem identificadas desigualdades, a empresa será notificada pela Auditoria Fiscal do Trabalho para elaborar, no prazo de 90 (noventa) dias, “Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens”, no qual devem constar metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados que permitam dirimir as diferenças indicadas, devendo prever, inclusive, programa de capacitação de lideranças sobre equidade salarial, promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como a capacitação e formação de mulheres para o ingresso e retenção no mercado de trabalho.

Em meio à publicação do referido relatório pelo MTE no último dia 21 e à necessidade de sua publicação pelas empresas até o próximo dia 31, em razão de tantas obrigações e possibilidade de sanções de elevado valor econômico e relevância social, surgiram diversas dúvidas sobre a constitucionalidade da legislação.

Já foi proposta, inclusive, Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Confederação Nacional da Indústria (ADI 7.612), com pedido de medida cautelar na tentativa de paralisar a obrigatoriedade de divulgação de tais relatórios enquanto avalia-se a constitucionalidade da Lei nº 14.611/23. No entanto, dificilmente será obtida liminar através do E. STF antes do prazo estabelecido pelo Decreto nº 14.611/23 para publicação de tais documentos (março de 2024).

O fato é que as desigualdades salariais entre homens e mulheres precisam ser combatidas, inclusive já havendo norma constitucional de proteção à discriminação de gênero desde 1988. No entanto, a forma como a matéria foi regulamentada pela Lei nº 14.611/23 é objeto de várias ilegalidades.

Isto porque a legislação exige a publicação de dados que são considerados sensíveis, consistindo em verdadeiro retrocesso e afronta à Lei Geral de Proteção de Dados. Além disso, a divulgação do relatório afeta o princípio da livre concorrência ao publicar dados concorrenciais sensíveis sobre a política de remuneração da empresa para determinado grupo de trabalhadores.

No mais, a metodologia utilizada pela Lei é equivocada, já que se utiliza dos dados contidos pelo Código de Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para análise de supostas desigualdades salariais entre pessoas de sexo diferente com o mesmo cargo, o que não pode ser considerado como único critério face às disposições celetistas contidas no artigo 461, que apontam quais condições de trabalho devem ser observadas para necessidade da equiparação salarial (dentre elas, mesmas características de trabalho, igualdade técnica e tempo de função), sendo lícita a diferenciação salarial para pessoas com o mesmo cargo a depender da análise de cada situação laboral. Ou seja, eventuais diferenças salariais entre homens e mulheres apontadas por referido relatório produzido pelo MTE podem não estar vinculadas à discriminação de gênero, não sendo cumprido, assim, o objetivo da Lei.

Diante de tantas questões e da urgência do assunto, é importante que as empresas analisem neste momento os relatórios disponibilizados pelo MTE e verifiquem se há diferenças salariais entre gêneros com possibilidade de justificativa, especialmente de acordo com os parâmetros legais do artigo 461, da CLT.

Eventuais erros ou inconsistências localizados neste relatório podem justificar a apresentação de medida judicial, com pedido de liminar contra o MTE, inclusive para impedir danos à imagem da empresa por má-interpretção ou, até mesmo, danos pela divulgação de dados sensíveis ou concorrenciais. A medida judicial teria o foco de paralisar a necessidade de reprodução do documento, bem como evitar a implementação de plano de ação pela empresa para equiparação de salários ou aplicação das multas estabelecidas pela legislação.

No entanto, caso a empresa opte por não acionar a Justiça e publicar o relatório, é importante que, se houver divergências neste, no ato de sua publicação também apresente em conjunto uma nota técnica contestando as inconsistências, produzindo, se possível, um relatório próprio, considerando as questões relevantes das relações de trabalho e especificidades das ocupações contidas no artigo 461, da CLT.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA