

Com a Lei Federal nº **14.611/2023**, empresas com 100 (cem) ou mais empregados são obrigadas a disponibilizar informações e publicarem o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios (“Relatório”), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) a cada seis meses, sob pena de aplicação de multa administrativa de até **3%** da folha de pagamento, limitado a **100 salários-mínimos**.

Assim, está em curso o prazo para que as empresas preencham as informações solicitadas via Portal Emprega Brasil até 30 de agosto.

A partir dos dados disponibilizados e do eSocial, o MTE produzirá o 2º Relatório que deverá ser publicado pelas empresas em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares, até o dia 30 de setembro. Identificada qualquer desigualdade salarial no Relatório, sugere-se a elaboração de plano de ação com a implementação de medidas e políticas internas que possam adequar a realidade empresarial e trazer a igualdade salarial desejada.

O primeiro Relatório, divulgado em março deste ano pelo MTE, gerou dúvidas e inseguranças para as empresas, especialmente porque a metodologia apresentada pela lei não considera os alicerces legais da isonomia salarial, trazendo premissas que não se prestam a avaliação do fim a que se destina, tal como a Classificação Brasileira de Ocupação (“CBO”). Nesse sentido, em que pese a relevância do assunto, a exigência da publicação do Relatório que tem como base metodologia discutível do ponto de vista jurídico, enseja na possível divulgação modelos de negócio e das políticas salariais, suscitando sérias preocupações quanto não apenas em relação a livre concorrência, como também possíveis violações dos princípios da privacidade e da intimidade, todos consagrados na Constituição Federal.

Pautadas nos pontos acima, desde março, diversas empresas privadas e representantes sindicais e associações vêm movendo ações na tentativa de desobrigar-se da publicação do Relatório.

Decisão recente proferida pelo Tribunal Regional Federal da 6ª Região nos autos do Agravo de Instrumento nº **6002221-05.2024.4.06.0000**, no dia 18 de julho, movida pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG, concedeu que as empresas possam se eximir da obrigatoriedade em publicar o Relatório, até a prolação da sentença definitiva, concedida com eficácia erga omnes. O julgado não apreciou o mérito do tema, baseando-se apenas em questões de incompetência.

Em que pese a decisão favorável as empresas, tendo em vista o caráter precário da decisão, que não julgou o mérito da questão, há possibilidade de revogação ou modificação dessa

decisão suspensiva, que ainda poderá ser objeto de discussão, considerando a possibilidade da abrangência e dos efeitos serem estendidos para todas as empresas com 100 (cem) ou mais empregados do país, o que poderia resultar na imediata obrigação de publicar os Relatórios novamente.

O MTE afirma que continuará, através deste segundo Relatório, a fiscalizar não só os dados de desigualdade salarial, mas também o cumprimento da sua publicação pelas empresas. Portanto, considerando a chance de alteração do julgado e o prazo em curso, sugere-se que as empresas preencham as informações solicitadas pelo Portal Emprega Brasil, e publiquem o Relatório disponibilizado pelo MTE ou optem pelo ajuizamento de uma ação para se abster da referida obrigação.

Em paralelo, as empresas deverão continuar trabalhando para implementar novas práticas internas visando a igualdade salarial, além de analisar os resultados do Relatório sob a ótica legal, para fins de divulgação com uma nota explicativa e elaborarem Plano de Ação para o MTE.

O nosso escritório fica à disposição para dirimir eventuais dúvidas e trabalhos que possamos desenvolver em conjunto com os nossos clientes sobre o tema.