

## Visão do Direito



Raffael de Lucca Sena Masullo

Advogado do escritório Piquet Magaldi e Guedes, graduado pelo Centro Universitário de Brasília — UniCeub, pós-graduado em direito do trabalho e previdenciário

## O relatório de transparência e a aplicação de Lei de Igualdade Salarial

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou recentemente a Instrução Normativa GM/MTE 6/2024, de vigência imediata, que traz uma série de informações, diretrizes e esclarecimentos sobre a aplicação da Lei de Igualdade Salarial — Lei nº 14.611/2023 e seus regulamentos.

Como grande novidade para o setor produtivo e suprimindo uma lacuna anteriormente existente, a nova norma indica como a fiscalização trabalhista atuará nessa matéria, especialmente no que se refere aos efeitos da publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios e ao desenvolvimento do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Também é de interesse o fato de o MTE referendar a prática adotada por muitas empresas na divulgação do primeiro relatório de transparência, em março, ao publicar informações complementares e notas explicativas em documento apartado. Nas notas chanceladas pelo novo normativo, as empresas buscam contextualizar seus dados salariais, falar sobre suas práticas, políticas e cenários específicos relacionados ao tema, ou até mesmo justificar eventuais diferenças salariais, além de apontar distorções identificadas nos cortes e métodos utilizados no relatório elaborado pelo MTE.

Esse procedimento é muitas vezes necessário, uma vez que o referido relatório é emitido de forma automática e com base em

parâmetros que podem confundir profissionais com atribuições bastante diferentes. Quanto a esses parâmetros, a nova Instrução Normativa busca esclarecer as fontes, os métodos e os critérios usados pelo Ministério para a elaboração do Relatório, o que certamente ajudará as empresas a realizar um estudo analítico dos dados constantes em seus relatórios, para autodiagnóstico e definição de ações e estratégias de enfrentamento do tema, afastando, de certa forma, o cenário nebuloso que pairava sobre a questão com a publicação da Lei 14.611/2023 e do Decreto 11.795/2023.

No que se refere à fiscalização, a Instrução Normativa aponta ainda que as empresas serão notificadas para comprovar o cumprimento da obrigação de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial. Além de verificar a publicação dos relatórios, a Auditoria Fiscal do Trabalho apurará a existência ou não de diferenças salariais injustificadas entre os gêneros, com base nos dados contidos no relatório.

Nesse sentido, a nova instrução apresenta exemplos de exceções que justificam as diferenças salariais evidenciadas, como a existência de Planos de Cargos e Salários. Além disso, dispõe que as exceções previstas no Art. 461 da CLT, que estipula regras para equiparação salarial, serão consideradas durante a fiscalização. Trata-se de uma importante reafirmação do texto legal, reforçando que a mera diferença salarial, por si só, não constitui ilícito trabalhista.

Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela fiscalização do Trabalho, o empregador será notificado para apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial em 90 dias. A instrução também estabelece parâmetros e um conteúdo mínimo para o Plano de Ação que deverão ser respeitados pelas empresas, que, dentre outras medidas, precisarão apresentar um cronograma de execução para mitigar a desigualdade salarial.

Outra novidade é a obrigatoriedade da participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho na elaboração e implementação do Plano. Atualmente, as empresas privadas com 100 ou mais empregados devem publicar os Relatórios de Transparência Salarial, disponibilizados pelo MTE, duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, em seus sites, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, especialmente na localidade onde o estabelecimento está localizado.

O tema, no entanto, continua comportando diversas controvérsias do ponto de vista jurídico. Há ações judiciais em curso, propostas por empresas, sindicatos patronais ou associações, com decisões provisórias que suspendem, em certas medidas e com efeitos específicos, a obrigação de publicar o relatório.

Um exemplo disso é que o Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF-6)

restabeleceu a liminar que suspende a obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais funcionários com carteira assinada de apresentar o relatório ao MTE. A decisão foi tomada no âmbito de uma ação civil pública ajuizada pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG).

A controvérsia trazida pelo tema é delicada. Ao mesmo tempo em que a imposição da publicação do relatório pode representar um importante avanço na luta contra a desigualdade e discriminação de gênero, pode também causar danos irreversíveis à imagem de algumas empresas que, por mais que implementem medidas de incentivo à contratação e promoção de mulheres e de enfrentamento à realidade evidenciada, ainda enfrentam a predominância masculina, sobretudo em alguns setores da economia historicamente dominados por homens.

É de suma importância acompanhar o desenrolar da discussão, que deverá ser debatida em breve pelo STF. O Tribunal já recebeu mais de uma ação questionando a constitucionalidade de dispositivos da Lei 14.611/2023, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, sendo a última a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 7.631, proposta pelo Partido Novo, distribuída ao ministro Alexandre de Moraes, também relator da ADI 7.612, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).



Thaís Riedel

Doutora em direito constitucional, mestre em direito previdenciário, professora do IDP e do UniCeub e presidente da Associação Brasileira de Direito Previdenciário

### Consultório Jurídico

**O Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.162.672/SP, proferiu uma decisão que garante o direito à aposentadoria especial integral aos policiais civis que ingressaram na atividade policial até 13 de novembro de 2019. O que exatamente isso significa?**

Significa que o servidor público policial civil que preencheu os requisitos para a aposentadoria especial voluntária, prevista na Lei

Complementar nº 51/85 tem direito ao cálculo de seus proventos com base na regra da integralidade; e à paridade, nos casos em que a Lei Complementar prevê, independentemente do cumprimento das regras de transição especificadas nos arts. 2º e 3º da EC 47/05. O STF acatou a nossa tese de que esses profissionais estão enquadrados na exceção prevista no art. 40, § 4º, inciso II, da Constituição Federal, com a redação anterior à EC 103/19, no que se trata do exercício de atividade de risco.

É bom esclarecer que integralidade é o direito de se aposentar com o benefício equivalente à última remuneração que recebia enquanto estava na ativa e paridade significa que quando o profissional da ativa receber

aumento, o benefício do aposentado no mesmo cargo também tem direito a receber o mesmo percentual de reajuste.

#### A decisão tem repercussão geral?

Sim, possui repercussão geral e foi estabelecido o entendimento por meio do TEMA nº 1019.

#### Cabe algum recurso?

Não, o entendimento transitou em julgado e não cabe mais questionamento recursal.

#### O STF precisa notificar as Polícias Civis ou a aplicação é imediata?

Não ocorre formalmente uma

notificação para as demais polícias civis, o que os servidores precisam fazer é questionar a administração pública sobre a possibilidade de aplicação da redação prevista na LC 51/85 e, tendo o seu direito negado, buscar pela via da Ação Ordinária ou de uma Reclamação Constitucional a aplicação do referido entendimento.

#### O que acontece se a decisão não for cumprida?

Caso a decisão não seja cumprida o servidor interessado ou a entidade representativa precisará acionar o Judiciário, seja na via ordinária ou por meio de Reclamação Constitucional.