

Visão do Direito



Elisa Alonso

Advogada especializada em direito trabalhista, possui pós-graduação em direito público e direito do trabalho. Sócia do escritório RCA Advogados, foi vice-presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-DF

Igualdade salarial: decisão do STF transforma transparência em obrigação permanente das empresas

A recente decisão do STF que confirmou a constitucionalidade da Lei 14.611/2023 representa um marco importante na consolidação da igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. O julgamento sinaliza mudança relevante na forma como as empresas deverão tratar suas políticas remuneratórias, seus processos internos e sua governança trabalhista.

Ao validar a legislação, o STF consolidou a transparência salarial como um dever empresarial. Na prática, organizações com mais de 100 empregados passarão a ser submetidas a maior fiscalização sobre suas políticas de remuneração, com o objetivo de identificar e corrigir eventuais desigualdades salariais entre homens e mulheres.

A decisão reforça que a igualdade salarial não pode permanecer apenas no plano das intenções ou dos discursos institucionais. As empresas serão cada vez mais cobradas a adotar critérios objetivos de remuneração, manter documentação adequada de suas políticas internas e implementar mecanismos efetivos de prevenção e correção de desigualdades. O tema deixa de ser apenas uma obrigação formal e passa a integrar a própria gestão de pessoas e o

compliance trabalhista.

Mas isso não significa o fim dos debates judiciais. As controvérsias tendem agora a migrar para aspectos práticos da sua aplicação, envolvendo questões como a forma de divulgação dos relatórios de transparência salarial, o tratamento de dados pessoais, os critérios de fiscalização e a proporcionalidade das penalidades aplicadas às empresas.

Nesse contexto, a remuneração tende a ser tratada cada vez mais como um tema de compliance trabalhista. Planos de cargos e salários, critérios de promoção, avaliações de desempenho, políticas de bônus, remuneração variável e processos de contratação precisarão estar adequadamente documentados. Isso porque, diante de eventuais diferenças salariais entre homens e mulheres, caberá às empresas demonstrar que tais distinções decorrem de critérios objetivos, legítimos e não discriminatórios.

A exigência dos relatórios de transparência salarial também traz novos desafios. Não necessariamente porque aumentará o número de ações trabalhistas, mas porque poderá evidenciar desigualdades remuneratórias sem justificativas claras. Nesses casos, cresce a possibilidade de questionamentos por parte de

empregados, sindicatos e do Ministério Público do Trabalho.

O risco é ainda maior quando as empresas não possuem critérios bem definidos para promoções, evolução profissional, remuneração variável ou avaliação de desempenho. Por isso, a documentação passa a assumir papel central na prevenção de litígios. Outro ponto sensível envolve a relação entre transparência salarial e proteção de dados pessoais. O cumprimento da obrigação legal não pode resultar na exposição individual de empregados.

A divulgação das informações deve observar os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A recomendação é de que os dados sejam apresentados de forma agregada, sem identificação nominal e sem permitir a individualização indireta de trabalhadores.

Também é importante que as empresas compreendam que diferenças salariais não são, por si só, ilícitas. A legislação não exige uniformidade absoluta de remuneração, mas sim que eventuais diferenças estejam fundamentadas em fatores legítimos, como experiência profissional, produtividade, desempenho, grau de responsabilidade, complexidade das funções ou outros critérios objetivos de carreira.

Para isso, será fundamental manter descrições de cargos atualizadas, planos de carreira estruturados, avaliações de desempenho consistentes, registros da evolução salarial e políticas claras de remuneração variável. Esses critérios precisam ser previamente estabelecidos, conhecidos internamente e aplicados de forma uniforme, independentemente do gênero do trabalhador.

O mercado tende a avaliar não apenas os resultados remuneratórios, mas também a transparência e a consistência das políticas internas de gestão de pessoas. Ainda assim, é importante reconhecer que a decisão judicial, isoladamente, não elimina a desigualdade de gênero.

O julgamento representa um avanço significativo ao afastar dúvidas sobre a constitucionalidade da lei e fortalecer sua aplicação. Contudo, sua efetividade dependerá da atuação dos órgãos de fiscalização, da qualidade das informações produzidas, da participação sindical e, principalmente, do comprometimento das próprias empresas com políticas internas efetivas. O maior desafio não está na criação de novas obrigações legais, mas na capacidade de implementá-las de forma consistente.

Visão do Direito



Douglas Farah

Co-CEO e diretor de Operações na AG Taxtech

O fim da escala 6x1 esconde riscos previdenciários

As equipes de gestão de pessoas, que já enfrentam o desafio de gerenciar demandas multidisciplinares dentro das empresas, poderão se deparar com um cenário ainda mais complexo e pouco explorado devido à iminente reorganização das jornadas de trabalho com o fim da escala 6x1. Essas mudanças tendem a redefinir tanto as relações trabalhistas quanto a carga previdenciária das empresas.

O texto a ser avaliado pelo Senado traz, inicialmente, a promessa de uma transição equilibrada, com prazo de dois anos para que as empresas se adaptem às reduções graduais na carga horária semanal máxima e com uma compensação financeira para os empregadores advinda da redução de custo com FGTS. Em tese, o modelo suaviza os impactos previstos, mas o cenário de transição

nos próximos dois anos esconde uma armadilha de complexidade operacional.

As empresas, essencialmente suas equipes de gestão de pessoas, precisarão gerenciar simultaneamente uma demanda de reajustes contratuais com a parcela da força de trabalho que não se encaixa mais nos limites máximos semanais, readequar, custos operacionais e estruturar processos de contratação.

Paralelamente, o impacto na rotatividade ainda não é claro, e parece ser uma equação específica para cada setor e seu contexto. Se, por um lado, a diminuição de carga semanal pode reduzir os índices de burnout e, por consequência, a rotatividade das empresas, por outro, a redução do custo do FGTS e da multa pode incentivar uma aceleração nos programas de desligamento

nas empresas. Mesmo que este movimento não gere uma demanda adicional de contratação, o impacto operacional para a área de gestão de pessoas será relevante.

Além disso, o reflexo da transição poderá ser ainda mais relevante para alguns setores específicos da economia. Segmentos como varejo, alimentação, saúde, e segurança, por exemplo, muitas vezes dependem diretamente da escala 6x1 e de mão de obra intensiva em um mercado de trabalho com escassez de profissionais qualificados. A reorganização da força de trabalho em escalas 5x2 pode representar um desafio operacional intenso, que novamente recairá sobre os times de gestão de pessoas. Em alguns cenários e setores econômicos, as novas diretrizes representarão renúncia de receita.

Soma-se a esse novo desafio o peso perene de se manter atualizado em relação às constantes mudanças da legislação, jurisprudências e diretrizes infralegais relativas à tributação sobre a folha. Prevejo que esse desafio, já bastante imponente no cenário atual, pode se tornar praticamente impossível para os times internos de gestão de pessoas após a aprovação do texto conforme foi encaminhado ao Senado. E as consequências disso podem se tornar evidentes apenas a longo prazo.

Portanto, a gestão fiscal estruturada ganha importância crucial, tornando indispensável o apoio de especialistas em tecnologia tributária previdenciária para mitigar riscos, proteger o negócio e, muitas vezes, identificar oportunidades tributárias de reforço ao caixa neste momento de transição.