



(Imagem gerada com IA pelo Bing, da plataforma DALL-E3)

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL: UMA EXIGÊNCIA DA LEI 14.611/2023

Maria Aparecida Dutra

No Brasil, a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, exige que empresas privadas com 100 ou mais empregados divulguem dados sobre remuneração e igualdade salarial entre homens e mulheres, considerando critérios remuneratórios relacionados a gênero, etnia, origem ou idade.

Importante lembrar que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) já possuía, em seu artigo 461, o princípio da igualdade remuneratória, contudo, a Lei 14.611/2023,

inseriu a este artigo da CLT mais critérios com o fim de combater eventuais desigualdades salariais.

Em atendimento a isso, houve, também, a determinação da transparência salarial que se refere ao processo de divulgação aberta e clara das políticas, práticas e critérios utilizados por uma empresa para determinar os salários de seus funcionários. Isso inclui a divulgação de informações sobre as faixas salariais para diferentes cargos, os critérios de promoção e progressão na carreira, e quaisquer outras informações relevantes relacionadas à remuneração.

Muito se discutiu sobre a possibilidade da divulgação de tais dados ferir a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18), contudo, decidiu-se judicialmente que não haveria qualquer prejuízo a dados pessoais de colaboradores, mesmo por que o relatório seria exibido publicamente de maneira genérica e sem exposição de dados de pessoa física. O Decreto 11.795/2023, editado pelo Poder Executivo federal, detalha como deve ser a publicação de tais dados em seu artigo 2º, §3º, onde diz que o relatório deve ser *“publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral”*.

Os dados que devem ser divulgados estão na Portaria nº 3.714/2023, são eles: total de empregados, remuneração de contratação para mesma função entre homens e mulheres, razão entre homens e mulheres da remuneração média dos últimos 12 meses, proporção de mulheres e homens ocupados na empresa, indicar se a empresa possui plano de cargos e salários, apontar quais os critérios remuneratórios utilizados pela empresa, dizer se há políticas de incentivo à contratação de mulheres, e quais os critérios adotados pela empresa para realização de promoções a cargos de chefia.

A não divulgação do relatório pode gerar multa administrativa equivalente a 3% de sua folha de pagamento, resguardada a limitação de 100 salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções, conforme art. 5º, §3º da Lei 14.611/23.

Para que seja possível um olhar mais atento e abrangente, vale entender que, no contexto legal, algumas leis e regulamentos podem exigir que as empresas sejam transparentes em relação à remuneração de seus funcionários. Por exemplo, nos Estados Unidos, a Lei de Equidade Salarial (Equal Pay Act) proíbe a discriminação salarial com base no sexo, e a Lei de Transparência Salarial (Pay Transparency Act) exige que as empresas forneçam informações sobre salários e benefícios aos funcionários. Em outros países, podem existir leis semelhantes ou regulamentos que promovam a transparência salarial como parte dos esforços para garantir a igualdade de remuneração e combater a discriminação no local de trabalho.

A transparência salarial, então, desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade e justiça dentro das organizações modernas. Ao fornecer uma visão clara dos critérios e processos de remuneração, as empresas podem garantir equidade entre os funcionários, evitando disparidades injustas nos salários. Isso não só promove a igualdade de gênero e diversidade, mas também fortalece a confiança e o engajamento dos funcionários, pois eles entendem melhor como são remunerados em comparação com seus colegas.

Além disso, a transparência salarial não apenas influencia a satisfação dos funcionários, mas também afeta a atratividade da empresa para talentos externos. Organizações que adotam práticas transparentes em relação aos salários são vistas como mais éticas e progressistas, o que pode aumentar sua capacidade de atrair e reter talentos qualificados. Isso é especialmente importante em um mercado de trabalho competitivo, onde a reputação da empresa pode fazer a diferença na atração dos melhores candidatos. A cultura organizacional também é profundamente influenciada pela transparência salarial.

Ao promover a abertura e a honestidade em relação à remuneração, as empresas criam um ambiente de trabalho mais colaborativo e inclusivo. Os funcionários se sentem mais valorizados e respeitados quando têm uma compreensão clara de como são remunerados e reconhecidos por seu trabalho, o que contribui para uma atmosfera positiva e produtiva.

Além de melhorar a satisfação dos funcionários e a cultura organizacional, o cuidado com a transparência salarial também pode reduzir o risco de litígios e processos judiciais relacionados à remuneração. Ao fornecer informações claras sobre como os salários são determinados e administrados, as empresas podem evitar acusações de discriminação salarial ou práticas injustas, protegendo sua reputação e evitando custos legais desnecessários.

Sendo assim, exigências da Lei da Igualdade Salarial beneficia tanto os funcionários quanto as organizações, promovendo uma relação mais justa e sustentável entre empregador e empregado.

Em última análise, e na intenção de trazer um olhar menos assustador e mais sóbrio sobre o relatório de transparência salarial, é importante destacar como ele agrega valor à empresa de uma forma mais prática com exemplos que podem ser reconhecidos por qualquer empresa que tenha cem ou mais colaboradores. Nesse sentido, é preciso pensar em evolução, em boas práticas de governança e em contínua melhoria, por isso, os elenques aqui os benefícios que o monitoramento governamental das empresas sobre igualdade salarial são capazes de trazer ao mundo corporativo:

- Ajuda a garantir que não haja disparidades injustas nos salários entre funcionários com funções semelhantes, promovendo a igualdade de gênero e diversidade;
- Pode aumentar a confiança e o engajamento dos funcionários, pois eles têm uma compreensão clara de como seus salários são determinados em relação aos colegas;
- As organizações que são transparentes sobre suas práticas salariais muitas vezes são mais atraentes para os candidatos a emprego, pois demonstram compromisso com a equidade e a justiça;
- A transparência salarial promove uma cultura de abertura e honestidade dentro da empresa, o que pode levar a um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo;
- Ao ser transparente sobre os critérios de remuneração, as empresas podem reduzir o risco de processos judiciais por discriminação salarial ou práticas injustas.

Por fim, é claro que todos esses pontos positivos precisam ser bem trabalhados e estendidos a todas as pontas para que a conscientização de valores humanos e direitos seja cada vez mais difundida e alcançada pelos trabalhadores. Ver qualquer movimentação em direção à igualdade como prejuízo, é quase que a "a banalidade do mal" na esfera dos negócios e trará sérias implicações legais e administrativas para os que permanecerem no atraso.