



Transparência salarial Fim do prazo

Empresas correm para entregar relatórios sobre igualdade salarial

— Pela Lei 14.611, companhias têm de apresentar dados até domingo, em sites ou redes sociais próprias; iniciativa privada trava disputa judicial contra medida

CARLOS EDUARDO VALIM

Em meio a uma disputa judicial, críticas ao governo e temor de danos à reputação, empresas com mais de 100 funcionários correm contra o tempo para preencher e publicar os relatórios de transparência salarial, com dados dos pagamentos para seus funcionários. Elas são obrigadas a divulgar as informações até domingo, conforme Lei 14.611, de julho de 2023, conhecida como Lei de Igualdade Salarial, que prevê que mulheres e homens que exerçam a mesma função recebam a mesma remuneração.

A obrigatoriedade da entrega do relatório estava suspensa desde 22 de março, quando

a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg) conseguiu liminar na 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF-6), em Belo Horizonte. No dia 26, porém, a liminar foi derrubada, levando a uma corrida para fechar as declarações.

A Fiemg disse que vai recorrer da decisão. “Estamos defendendo a sociedade, para evitar que seus dados sejam expostos e usados para meios indevidos. Não entendemos o sentido de publicar dados específicos de renda, tanto de homens quanto de mulheres”, afirmou o presidente da Fiemg, Flávio Roscoe.

As empresas que não prestarem as informações, em sites ou redes sociais próprias até o

fim do prazo, precisarão pagar multa de 3% do valor de sua folha salarial, limitada a um teto de 100 salários mínimos, ou seja, R\$ 141,2 mil.

Com a queda da liminar que garantiria, no mínimo, o adiamento da publicação, algumas empresas buscaram ações próprias na Justiça. Entre elas estão as redes de drogarias São Paulo e Pacheco.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por receber os dados, divulgou nova versão do relatório só na noite da quarta-feira. Segundo a subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Paula Montagner, em nota, as inclusões de informações na nova versão partiram de sugestão das próprias empresas. Em

“Estamos defendendo a sociedade, para evitar que seus dados sejam expostos e usados para meios indevidos. Não entendemos o sentido de publicar dados específicos de renda, tanto de homens quanto de mulheres”

Flávio Roscoe
Presidente da Fiemg

alguns relatórios, foram encontradas pelas empresas divergências entre o CNPJ e o número informado pelo governo.

Apesar de as alterações terem sido consideradas pela Fiemg como “uma evolução

que reduz os riscos para funcionários e empresa”, a entidade afirma que o relatório “ainda expõe empresas e pessoas a riscos desnecessários, que podem ter seus dados divulgados”. Foram acrescentadas informações para políticas de ampliação da diversidade e informações sobre critério de proatividade. O Estadão procurou os ministérios do Trabalho e Emprego e o das Mulheres, mas não teve resposta.

“Quem publicou a versão antiga vai precisar fazer atualização, pois o novo relatório apareceu só no último dia antes do feriado, e as empresas que adiantaram a divulgação podem estar com a equipe já de folga e sem saber das mudanças”, diz o advogado Domingos Fortunato, sócio da área trabalhista do Mattos Filho.

As empresas também esperam o julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF) de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade sobre a lei, movida pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). No entanto, o caso que está com o ministro Alexandre de Moraes, que não acatou pedido de liminar, deve ser avaliado apenas em meados de abril, em plenário, depois do prazo de entrega.●



2 DE ABRIL | 14H

LIVE

A experiência do consumidor

O que muda na pesquisa de 2024 e a busca da excelência para o encantamento

Performance
Satisfação
Eficiência

Realização:
ESTADÃO

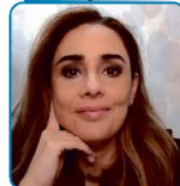
Parceria:
HSR
Specialist Researchers

CONVIDADO



LUCAS PESTALOZZI
Sócio diretor da Blend Consultoria, member da HSR Specialist Researchers

MEDIAÇÃO



RITA LISAUASKAS
Jornalista e apresentadora