

Relatório de Transparência Salarial

Em 04 de julho de 2023, foi publicada a Lei nº 14.611/2023 ("Lei de Igualdade Salarial"), que tem como principal objetivo garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Visando alcançar esse objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial estabeleceu obrigações de adoção de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, incluindo a publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

Em novembro de 2023, a Lei de Igualdade Salarial foi regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Essas normas estipularam que o MTE seria responsável pela elaboração dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios a partir de informações fornecidas pelos empregadores por meio da plataforma e-Social, bem como de informações complementares fornecidas diretamente pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

A partir disso, o MTE disponibilizou, no dia 28 de março de 2024, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborados pelo órgão ministerial para cada empresa, segregados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE, que não leva em consideração os preceitos da nova Lei e da CLT.

Os indicadores utilizados pelo MTE consideram comparações estatísticas, com comparativos de gênero de forma global. Conforme o MTE, para a realização dos comparativos de salários e remunerações dos empregados foram considerados os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao ano de 2022.

Os comparativos foram realizados considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente de nível hierárquico, escopo de trabalho, função efetiva, desempenho, tempo de emprego ou tempo na função. A metodologia adotada, portanto, compara trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções, como, por exemplo, Gerentes de Projetos e Analistas de Projetos.

No relatório elaborado pelo MTE, também são apontadas a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, divididos entre os Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações ("CBO"). Similarmente ao método aplicado no comparativo global, a comparação de trabalhadores categorizados por Grandes Grupos do CBO também compara trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e que executam funções distintas, como, por exemplo, Gerente de Projetos e Gerente Comercial.

A metodologia adotada pelo MTE, portanto, não observa os preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – pois não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função – e, tampouco, os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – pois a CLT assegura o mesmo salário ao trabalho de igual valor desde que as funções exercidas pelos empregados sejam idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o

mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e por profissionais que tenham diferença de tempo de serviços para o mesmo empregador de até 4 anos e diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.

Feitas essas considerações, em atenção à Lei de Igualdade Salarial, disponibilizamos nos links abaixo os relatórios elaborados pelo MTE para os 3 estabelecimentos (CNPJs) com 100 empregados ou mais da IQVIA no Brasil.

[IQVIA Solutions](#)

[IQVIA Tecnologia](#)

[IQVIA RDS](#)