

Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial

2º Semestre 2025

Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (“Lei nº 14.611/2023”) tem como principal objetivo a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função. Visando esse objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial atribuiu às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Posteriormente, com o intuito de regulamentar a nova Lei e orientar as empresas para o cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, em novembro de 2023, o Decreto 11.795/2023, a Portaria 3.714/2023 e, mais recentemente, a Instrução Normativa nº 6/2024. A regulamentação da Lei estabelece, principalmente, que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seria elaborado pelo próprio MTE com base em informações emprestadas pelos empregadores pelo eSocial e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.

Nesse contexto, foram disponibilizados pelo MTE, em 23 de setembro de 2025, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

A metodologia utilizada, entretanto, não leva em consideração os requisitos da nova Lei de Igualdade Salarial e da CLT, apresentando indicadores baseados em análises estatísticas.

A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens de cada empresa, sem atenção a particularidades decorrentes de posição

hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo no cargo. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades, como, por exemplo, Operadores de Caixa e Diretores Administrativos.

O Relatório apresenta, ainda, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados por Grande Grupo de Ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta, também, na comparação trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas, como, por exemplo, Gerentes de Lojas e Diretores Administrativos.

O Relatório disponibilizado pelo MTE, portanto, não respeita as regras estabelecidas pela Lei nº 14.611/2023, uma vez que não compara mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função, bem como não observa os critérios previstos no artigo 461 da CLT para igualdade salarial. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor desde que estejam presentes os seguintes requisitos:

- identidade de função;
- identidade de empregador;
- identidade de estabelecimento empresarial;
- diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 anos; e
- diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 anos.

Ressalvados os pontos apresentados acima, em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, disponibilizamos, no link os relatórios elaborados pelo MTE para os estabelecimentos (CNPJs) com 100 empregados ou mais do Paraná Supermercados.