

● MATERIAL EDUCATIVO GRATUITO

E-BOOK 4

# Igualdade Salarial: *Pronto para Setembro*

*Relatório de Transparência Salarial sem autuação e sem virar manchete.*

PARA QUEM

Empresas com 100+ empregados (e quem está perto desse corte)

Dr. Gustavo Sella  
OAB/SP 450.077  
gustavosellaadv.com.br

# O que você vai encontrar aqui

*Tudo que o RH e o jurídico precisam saber para chegar ao ciclo de setembro com o relatório publicado, os dados organizados e a narrativa sob controle.*

<b>Intro</b>	Introdução	03
<b>01</b>	A lei, o decreto e a portaria — o tripé que criou a obrigação	04
<b>02</b>	Depois do STF (14/05/2026) — por que não há mais como fugir	05
<b>03</b>	O que de fato gera multa — a não publicação, não a diferença	06
<b>04</b>	Diferença de salário não é crime — Súmula 6 do TST	07
<b>05</b>	O vilão chamado CBO — como o relatório pode mostrar gap que não existe	08
<b>06</b>	O Plano de Ação em 90 dias — quando o auditor-fiscal notifica	09
<b>07</b>	Checklist do ciclo de setembro/2026	10
<b>–</b>	Sobre o Escritório	11



# Introdução

O tema da igualdade salarial entrou de vez na agenda empresarial. Em **14 de maio de 2026**, o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional a **Lei nº 14.611/2023** por unanimidade, encerrando o debate sobre a validade da norma e derrubando as liminares que vinham dando fôlego a quem preferia esperar.

Para as empresas com 100 ou mais empregados, a questão deixou de ser "se" é preciso cumprir. A questão agora é "como" — como chegar ao ciclo de setembro/2026 com o relatório publicado, os dados organizados e a narrativa sob controle.

*Este e-book não tem o objetivo de alarmar. O objetivo é o oposto: desfazer equívocos que levam à inação e entregar um roteiro concreto para o ciclo de setembro.*

Este e-book não tem o objetivo de alarmar. O objetivo é o oposto: desfazer equívocos que levam à inação, explicar o que de fato gera multa, mostrar onde o relatório pode distorcer a realidade da sua empresa — e entregar um checklist concreto para que o setor de RH e o jurídico cheguem juntos ao prazo de setembro.

#### QUEM É OBRIGADO

##### **Empresas com 100+ empregados**

Independentemente do setor, forma jurídica ou estrutura de capital

#### PRAZO DO CICLO

##### **Setembro de 2026**

Publicação obrigatória em março e setembro de cada ano

Leitura direta. Sem juridiquês.

# A lei, o decreto e a portaria — o tripé que criou a obrigação

A obrigação de publicar o Relatório de Transparência Salarial não veio de uma só norma. Ela é resultado de um **tripé legislativo e regulamentar** que se consolidou entre 2023 e o primeiro semestre de 2026.

## A Lei nº 14.611/2023

É o ponto de partida. Publicada em julho de 2023, ela estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função no mesmo empregador, proibiu a remuneração diferenciada com base em gênero, raça, etnia, origem ou idade, e criou o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** como mecanismo de fiscalização. A publicação do relatório passou a ser obrigatória em março e setembro de cada ano.

## O Decreto nº 11.795/2023

Regulamentou a lei. Ele definiu quem é obrigado — **empresas com 100 ou mais empregados** — e detalhou como o relatório deve ser produzido: com dados do eSocial e da RAIS, processados pelo MTE, disponibilizados no Portal Emprega Brasil e complementados pelas próprias empresas. O decreto também estabeleceu que a empresa deve publicar o relatório em local de fácil acesso a empregados e ao público, garantindo o anonimato dos dados individuais.

## A Portaria MTE nº 3.714/2023

Fechou o ciclo operacional. Ela regulamentou os critérios técnicos do relatório, os prazos de acesso ao portal e as hipóteses de autuação. Em especial, disciplinou as consequências da não publicação e criou o mecanismo do **Plano de Ação**: quando a auditoria-fiscal notifica uma empresa sobre irregularidade, abre-se um prazo de 90 dias para apresentação de medidas concretas de correção.

### PONTO DE ATENÇÃO

O corte é o número de empregados registrados, **não o faturamento**. Empresas próximas do limite devem acompanhar o headcount com atenção: cruzar o corte ao longo do ano pode incluí-las na obrigação ainda no ciclo seguinte.

# Depois do STF (14/05/2026) — por que não há mais como fugir

Durante os primeiros ciclos da Lei nº 14.611/2023, parte das empresas se amparou em **liminares judiciais** que suspendiam a obrigação de publicar o relatório. Essa estratégia tinha uma data de validade.

Em **14 de maio de 2026**, o Supremo Tribunal Federal julgou a constitucionalidade da lei e declarou sua plena validade, por unanimidade. A decisão foi tomada em sede de controle concentrado, com efeito *erga omnes* — ou seja, vale para todos, não apenas para as partes do processo. Com isso, as liminares que suspendiam a obrigação perderam fundamento e foram cassadas.

*A janela de espera estratégica está fechada. O que resta é a preparação operacional — e há tempo hábil para fazê-la com método.*

A decisão do STF também reforça a posição da fiscalização. O MTE já havia iniciado operações de autuação nos ciclos anteriores, mas havia resistência de parte das empresas baseada exatamente na pendência judicial. Com a constitucionalidade confirmada, o auditor-fiscal que notificar uma empresa por ausência de publicação o fará **com respaldo de uma decisão definitiva do Tribunal mais alto do país**.

Há outro desdobramento relevante: a decisão consolida a legalidade das penalidades previstas na lei, incluindo a multa de **até 3% da folha de salários** e as demais medidas administrativas. Ou seja, quem for autuado agora não terá o caminho de contestar a norma em si — terá de discutir os fatos, e não o direito.

## CONSEQUÊNCIA PRÁTICA

Para o ciclo de setembro/2026, a mensagem é clara: quem decidir não publicar para "não expor os dados" assume exatamente o risco que queria evitar — a autuação, que por definição se torna pública, é mais danosa à reputação do que os dados do relatório.

# O que de fato gera multa — a não publicação, não a diferença

Este é o capítulo mais importante para a tomada de decisão de muitas empresas — e o mais mal compreendido.

A Lei nº 14.611/2023 e seu decreto regulamentador estabelecem multa de até **3% da folha de salários do empregador**, limitada a **100 salários mínimos**. Em 2026, com o salário mínimo em R\$ 1.622,00, o teto é de aproximadamente **R\$ 162.200,00**. É uma exposição relevante, mas tem um gatilho específico.

*O que dispara a multa é a não publicação do relatório — ou a publicação em desconformidade com as exigências formais. A multa não é acionada pela simples existência de uma diferença salarial.*

Isso não é interpretação criativa. É a literalidade da norma, e o próprio STF deixou isso explícito no julgamento de maio de 2026. A legislação criou dois tipos distintos de consequência: a **sanção administrativa** por descumprimento da obrigação de transparência (a multa) e as **medidas de reparação** por prática discriminatória comprovada (ressarcimento, reajuste salarial, indenização). São hipóteses diferentes, com regimes diferentes.

#### 217 EMPRESAS VERIFICADAS

##### 90 foram autuadas

Principal motivo: ausência de publicação ou publicação em local não acessível

#### MOTIVO DAS AUTUAÇÕES

##### Não publicação — não diferença salarial

Nenhuma autuação na operação por mero valor de diferença salarial

Isso tem uma consequência direta para a estratégia da empresa. O risco imediato e controlável é o da não publicação. Uma empresa com diferença salarial real, mas que publica o relatório no prazo e no formato correto, **não incorre na multa administrativa** — e tem a possibilidade de contextualizar as diferenças.

O cálculo é simples: publicar com método e contexto protege mais do que não publicar.

## Diferença de salário não é crime — Súmula 6 do TST e as diferenças legítimas

Uma das maiores fontes de ansiedade empresarial em torno do relatório é a seguinte: “e se ele mostrar que eu pago menos para mulheres?”. A resposta correta não é “não importa” — mas também não é “você está condenado”.

O Direito do Trabalho brasileiro, consolidado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, reconhece que diferenças salariais podem ser legítimas quando fundadas em critérios objetivos. A **Súmula 6 do TST**, que trata de equiparação salarial, estabelece os requisitos para que dois empregados sejam considerados em situação equiparável:

- Identidade de função
- Trabalho de igual valor
- Diferença de tempo na função não superior a dois anos
- Mesmo empregador e localidade

Ausente qualquer um desses elementos, não há base para equiparação obrigatória.

A própria Lei nº 14.611/2023 reconhece que critérios objetivos justificam diferenças remuneratórias. A norma cita expressamente como fatores legítimos: **produtividade, perfeição técnica, tempo de serviço, senioridade, educação, qualificação e formação profissional, negociação coletiva**.

*O problema não é a diferença. O problema é a diferença sem critério objetivo — ou com critério que, na prática, acaba por correlacionar-se com gênero de forma injustificada.*

Para a gestão do relatório, isso significa dois movimentos concretos. Primeiro, **mapeie as diferenças antes que o relatório chegue**. Não espere o documento do MTE para descobrir que há gap. O diagnóstico interno feito com antecedência permite identificar se as diferenças têm justificativa documentável.

Segundo, **documente os critérios remuneratórios**. Planos de cargos e salários, critérios de promoção, políticas de mérito — esses documentos são o substrato técnico que justifica diferenças legítimas. Sem documentação, uma diferença que seria defensável vira

# O vilão chamado CBO — como o relatório pode mostrar um gap que não existe

Entender a estrutura técnica do relatório é fundamental para não ser surpreendido pelos números que ele apresenta.

O Relatório de Transparência Salarial é construído a partir de dados do eSocial e da RAIS, cruzados pelo MTE. Para comparar remunerações, o sistema utiliza a **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)** como critério de agrupamento. E é aqui que está o problema mais subestimado da conformidade com a lei.

A CBO foi desenvolvida para fins estatísticos, não para equiparação salarial. Ela agrupa ocupações por família funcional — e, dentro de uma mesma família, podem coexistir funções com escopos, responsabilidades, níveis de senioridade e complexidade muito distintos.

## EXEMPLO PRÁTICO

A CBO 2521-05 (Analista de Sistemas) pode reunir um desenvolvedor júnior e um arquiteto de sistemas com dez anos de experiência. Se todos os arquitetos forem homens e todas as desenvolvedoras forem juniores — por razões históricas do mercado —, o relatório vai mostrar gap expressivo. Só que esse gap não reflete discriminação: reflete composição de senioridade.

## Como lidar com o CBO

- **Revise a classificação de CBO no eSocial.** Muitas empresas têm CBOs desatualizados ou genéricos. Corrigir a classificação antes do ciclo de setembro melhora a acurácia do relatório.
- **Prepare a narrativa técnica das diferenças.** O relatório não tem campo livre para explicações, mas a empresa pode e deve documentar internamente os critérios que explicam os gaps — para estar pronta caso a Auditoria-Fiscal abra uma notificação.
- **Cruze os dados com a estrutura real de cargos e salários.** Se a empresa tem um plano de cargos estruturado, com bandas salariais e critérios de progressão, a maioria das diferenças aparentes vai ter explicação técnica.

*O relatório é uma fotografia, não um diagnóstico. Entender por que a foto mostra o que mostra é o que separa a empresa que responde bem de uma notificação da que é pega de surpresa.*

# O Plano de Ação em 90 dias — quando o auditor-fiscal notifica

Mesmo com o relatório publicado no prazo, uma empresa pode receber notificação da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Isso acontece quando o relatório aponta indicadores que, na avaliação do MTE, sugerem potencial prática discriminatória ou quando há denúncia de empregado ou sindicato.

A notificação não é, por si só, uma autuação. Ela é o início de um procedimento que a própria lei estruturou para dar à empresa a oportunidade de agir antes da penalidade. A Portaria MTE nº 3.714/2023 prevê que, ao ser notificada, a empresa tem **90 dias para apresentar um Plano de Ação de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**.

Esse prazo é real — e precisa ser tratado como um projeto, não como burocracia.

## O que o Plano de Ação deve conter

- **Diagnóstico formalizado dos gaps identificados.** Não apenas reconhecer que existem diferenças, mas mapear sua origem: composição de senioridade, histórico de progressão, critérios de contratação, distribuição de funções por gênero.
- **Identificação das causas estruturais.** Onde o processo de recrutamento, promoção ou avaliação pode estar gerando resultados desiguais — intencional ou não.
- **Medidas concretas com prazo e responsável.** O plano não pode ser genérico. O MTE espera ações mensuráveis: revisão de critérios de promoção, treinamento de gestores, metas de diversidade em processos seletivos.
- **Indicadores de acompanhamento.** Como a empresa vai monitorar se as ações estão produzindo resultado — e em que periodicidade.
- **Participação de representantes dos empregados.** A lei prevê que o plano deve ser construído com participação da comissão de empregados ou do sindicato. Esse requisito processual não pode ser ignorado.

*A empresa que faz o diagnóstico interno antes do ciclo de setembro já tem 80% do trabalho feito — e, se vier uma notificação, responde em dias, não em semanas.*

Se o prazo não for cumprido, a empresa fica exposta à multa administrativa e, eventualmente, à divulgação pública da autuação. A **exposição reputacional costuma ser mais cara do que o valor da multa**.

# Checklist do ciclo de setembro/2026



Use como roteiro operacional para o RH, DP e jurídico. Cada item representa uma ação concreta que deve ser concluída antes do prazo de publicação.

## FASE 1 – VERIFICAÇÃO DO HEADCOUNT (ATÉ JULHO/2026)

- Confirmar o número total de empregados ativos**  
Data de referência: contagem mensal do eSocial
- Verificar se a empresa ultrapassou ou está próxima do corte de 100 empregados**
- Confirmar CNPJs obrigados à publicação**  
Empresas com matrizes e filiais distintas devem verificar a base por CNPJ raiz

## FASE 2 – REVISÃO DA BASE DO ESOCIAL (ATÉ JULHO/2026)

- Auditar os CBOs registrados no eSocial**  
Verificar se refletem as funções reais exercidas; corrigir CBOs genéricos ou incorretos
- Verificar a consistência dos dados de remuneração**  
Salário base, adicionais, variáveis — e consistência da RAIS do ano-base com o eSocial
- Revisar o registro de gênero e raça dos empregados**  
Campos obrigatórios para o relatório

## FASE 3 – DIAGNÓSTICO INTERNO DE GAP (AGOSTO/2026)

- Realizar diagnóstico salarial interno por CBO**  
Antes de acessar o relatório oficial
- Documentar critérios remuneratórios que justificam diferenças legítimas**  
Plano de cargos, tabelas salariais, critérios de progressão
- Identificar diferenças sem justificativa objetiva e avaliar correção antes da publicação**

# Setembro está no horizonte. *Diagnóstico primeiro.*

O que define se a sua empresa chega ao prazo com conformidade ou com autuação é, na maioria dos casos, o trabalho feito nas semanas anteriores — não no último dia. Revisamos a base do eSocial, identificamos os gaps antes do relatório oficial, documentamos os critérios remuneratórios legítimos e estruturamos o plano de ação — para que o RH e o jurídico cheguem juntos a setembro, sem surpresas.

## DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE SALARIAL

### Avaliação da sua base eSocial, dos gaps e dos critérios remuneratórios

Uma consultoria especializada avalia a realidade da sua operação e monta o percurso. Se a sua empresa tem 100 ou mais empregados — ou está perto desse corte — este é o momento de iniciar.

WHATSAPP

(19) 99666-0219

SITE

[gustavosellaadv.com.br](http://gustavosellaadv.com.br)

ATEND.

Online para todo o Brasil



#### Dr. Gustavo Sella

*Advogado · OAB/SP 450.077*

Especialista em Direito do Trabalho e Compliance. Orienta empresas na identificação e redução de riscos trabalhistas através de diagnostics preventivos e acompanhamento contínuo.