



Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial

2º Semestre 2024

Em vigor desde 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) foi proposta e sancionada pelo Governo Federal com o objetivo de reafirmar e fortalecer as garantias à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício de igual posição. A nova Lei de Igualdade Salarial prevê a adoção pelos empregadores de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como a publicação de um Relatório semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com cem (100) ou mais empregados.

A fim de regulamentar a nova Lei, foram publicados o Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, mais recentemente, a Instrução Normativa nº 6/2024. Na regulamentação ficou estabelecido que o MTE seria responsável pela preparação dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, os quais devem ser publicados pelas empresas. A regulamentação definiu, ainda, que os relatórios seriam elaborados com base em dados informados pelos empregadores por meio da plataforma e-Social, bem como em informações prestadas pelas empresas ao MTE pelo Portal Emprega Brasil.

Após análise dos dados e informações fornecidos pelos empregados, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa foram disponibilizados no dia 16 de setembro de 2024. Os relatórios foram segregados por estabelecimento (com 100 ou mais empregados), com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.

De acordo com as informações divulgadas, os indicadores apresentados pelo MTE consideraram comparativos genéricos entre mulheres e homens, independentemente de seu nível hierárquico, cargo, atividade desenvolvida ou tempo na empresa ou no cargo, tendo sido considerados, para fins de comparação salarial e de remuneração, os conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga.

Especificamente em relação ao Relatório disponibilizado pelo MTE em 16 de setembro de 2024, notamos, ainda, que o MTE indica que os dados considerados para composição do Salário Médio e Mediano são referentes ao ano de 2022. Entretanto, o Relatório disponibilizado pelo MTE para março de 2024, também utilizou os dados do ano de 2022, porém, apresentou resultados comparativos diferentes, o que se conclui pela existência de inconsistências no Relatório disponibilizado pelo MTE em 16 de setembro de 2024.

A metodologia adotada pelo MTE, considerando todo o universo de mulheres e homens da empresa, independentemente das particularidades e dos atributos individuais de cada trabalhador, resulta na



comparação de trabalhadores de toda a empresa, de diferentes níveis hierárquicos e que não exercem as mesmas funções, como, por exemplo, de Analista JR de Operações e de Gerente Jurídico.

Além da análise geral, o Relatório elaborado pelo MTE apresenta, ainda, resultados considerando 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”). Nesse recorte, a metodologia adotada resulta no agrupamento (por Grandes Grupos do CBO) e na comparação de empregados que ocupam diferentes posições e que executam funções distintas, como, por exemplo, de Coordenadores de Auditoria e de Analistas de Tecnologia.

Nesse cenário, o resultado apresentado pelo MTE não atende aos preceitos trazidos pela Lei de Igualdade Salarial – ao não comparar mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exerçam a mesma função – e, tampouco, observa os requisitos do artigo 461 da CLT para equiparação salarial entre empregados – uma vez que a CLT garante aos trabalhadores igualdade de remuneração sempre que executarem trabalho de igual valor, no exercício de funções idênticas, executadas com a mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, e que tenham diferença de tempo de serviços para na empresa de até 4 anos e diferença de tempo na mesma função de até 2 anos.

Por fim, esclarece-se, também, que foi proferida, pelo Tribunal Regional Federal da 6ª Região, decisão judicial nos autos do Agravo de Instrumento 6002221-05.2024.4.06.0000/MG, suspendendo a obrigatoriedade de as empresas publicarem o Relatório elaborado pelo MTE.

Entretanto, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, disponibilizamos, em atenção às obrigações estabelecidas na Lei de Igualdade Salarial, os Relatórios elaborados pelo MTE para o Deutsche Bank S.A. – Banco Alemão para o estabelecimento registrado no CNPJ 62.331.228/0001-11.

<https://country.db.com/brazil/RSAC/Relatorio-de-Transparencia-Salarial-DBSA-2-Semestre-2024.pdf>