

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO Nº 08/2024

I. TRABALHISTA

1. TRANSPARÊNCIA SALARIAL

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem entregar, até 30 de agosto/2024, o questionário “igualdade salarial e critérios remuneratórios” através da plataforma do Ministério do Trabalho, “Portal emprega Brasil”.

Esta obrigação refere-se ao segundo semestre de 2024, haja vista que a do primeiro semestre ocorreu em fevereiro de 2024.

Na hipótese de descumprimento pela não entrega do referido questionário, a empresa incorre risco de multa administrativa, cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos.

O Decreto nº 11.795, de 23/11/2023, regulamentou a Lei nº 14.611/2023 que trata sobre igualdade salarial entre homens e mulheres.

Após essa etapa de entrega do questionário, o Ministério do Trabalho apresentará às empresas o Relatório de Transparência Salarial, o qual destaca-se o seguinte:

- O Relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais, devendo ocorrer nos meses de março e setembro, conforme ato a ser expedido pelo Ministério do Trabalho;
- Verificada pelo Ministério do Trabalho a desigualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, as empresas com 100 (cem) ou mais empregados deverão elaborar e implementar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, conforme as premissas do dispositivo legal.

Fundamento: Lei nº 14.611/23 e Decreto nº 11.795/23.

2. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

A seguir, apresenta-se a síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas diárias dentro da empresa.

Analista de TI em trabalho remoto pode entrar com ação no local onde mora

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Americana (SP) deve julgar a ação de um analista de segurança da informação que reside na cidade contra a Desbravador

Software Ltda., com sede em Chapecó. Ele prestava serviços na modalidade de teletrabalho e, para o colegiado, não há motivo para que se mude o local da ação escolhido pelo trabalhador, sobretudo por se tratar de trabalho remoto e porque a empresa atua em diversos estados do país.

Trabalho foi remoto por todo o contrato

Na ação, o analista pede a anulação do contrato firmado como pessoa jurídica, pelo qual prestou serviços de 2021 a 2023, e a declaração da competência do juízo de Americana para julgar a ação, alegando que prestou serviços à empresa na modalidade de teletrabalho.

A empresa, no entanto, argumentou que, nos casos de teletrabalho, a competência para julgar a ação deve ser a da localidade em que está estabelecida, porque, “de onde vier, o trabalho virtual estará a ela relacionado”. Segundo a Desbravador, enquanto a lei não tiver normas claras e específicas sobre a competência territorial para o trabalho remoto, deve valer a regra geral da CLT.

Empresa tem filiais em diversos estados

A Vara de Americana determinou a remessa do caso para São Paulo, pois o analista se reportava a essa filial, mas o juízo da 73ª Vara do Trabalho de São Paulo requereu que o TST definisse a quem caberia examinar o processo. Entre outros pontos, ponderou a possibilidade de prejuízo ao trabalhador e a capacidade econômica da empresa, que tem filiais em diversas cidades do país.

O relator do TST, ministro Douglas Alencar, observou que o contrato de trabalho foi celebrado em Chapecó (SC), para prestação de serviços em teletrabalho. Também constato que, segundo informações fornecidas em seu site, a Desbravador atua em diversos estados da federação (DF, SC, SP, BA, CE e PR) e em outros países.

De acordo com o ministro, os critérios previstos no artigo 651 da CLT, que estabelecem como foro o local da prestação de serviços, “se lidos e aplicados de forma estritamente dogmática”, podem inviabilizar o acesso à Justiça, garantido na Constituição Federal. Diante da necessidade de assegurar ao trabalhador esse acesso e, também, garantir ao empregador o amplo exercício do direito de defesa, o relator assinalou que, quando a empresa envolvida tem atuação nacional, o TST admite que a ação corra no local do domicílio do trabalhador.

A decisão foi unânime.

Processo - TST: [CCCiv 1000142-25.2024.5.00.0000](https://www.tst.jus.br/consulta/consultaProcesso?processo=CCCiv%201000142-25.2024.5.00.0000)

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.