

### **Mesacast da FecomercioSP analisa riscos para negócios que não se adaptarem às normas trabalhistas**

O relatório de transparência salarial já faz parte da rotina das empresas. Implementado em março e de publicação semestral, as companhias devem preencher um novo questionário ainda em setembro, documento que será utilizado para a produção do relatório que valerá para o segundo semestre. Esse é um dos temas tratados no mais recente mesacast FecomercioSP Orienta.

Além disso, é preciso o preenchimento do relatório de critérios remuneratórios. Neste caso, as empresas ainda precisam divulgar os resultados em seus sites e redes sociais. “Entre 16 e 30 de setembro, as companhias precisam publicar em seus canais tudo aquilo que está no relatório que o governo lançar, no próximo dia 16. No fim das contas, o que dirá se as companhias estão, ou não, adequadas à legislação é o relatório que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançar. Após isso, o empregador pode fazer os seus questionamentos”, esclarece Eduardo Pastore, assessor da [Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo \(FecomercioSP\)](#). “Para quem não preencheu na data, a recomendação é que o faça, mesmo que com atraso, pois isso demonstra preocupação com o cumprimento da norma. Caso contrário, essas empresas ficarão em ‘evidência’ perante o MTE”, complementa.

Karina Negreli, também assessora da Federação, sinaliza que, ainda que o relatório de transparência salarial seja estipulado para empresas com cem empregados (ou mais), não significa que as demais, de menor porte, não devam estar atentas ao cumprimento da Lei de Igualdade Salarial. “A própria lei, vale lembrar, estabelece um mecanismo muito relevante, que são os canais de denúncia. Mesmo que o negócio não esteja dentro do critério de mais de cem empregados, ainda pode ser denunciado ao MTE e ao Ministério das Mulheres, além da carteira profissional digital”, destaca. [Saiba tudo o que sua empresa precisa fazer para atender à Lei da Igualdade Salarial](#).

Ao mesmo tempo, as empresas precisam dar atenção à atualização do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET). De forma geral, o DET facilita a comunicação entre os auditores fiscais do Trabalho e as empresas de várias formas. Primeiro, o sistema notifica o empregador de quaisquer atos administrativos, procedimentos fiscais, intimações e avisos em geral que vier a receber. O DET permite também que a empresa envie a documentação eletrônica exigida no curso das fiscalizações trabalhistas ou na apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

Para tanto, é indispensável o cadastro de um e-mail em uso e, inclusive, alguém de confiança para consultar constantemente o sistema. “É muito importante que a empresa também tenha esse instrumento a seu favor para que possa atender à fiscalização do trabalho. Omissões na fiscalização e na notificação também acarretam penalidade”, adverte Karina.

Lembrando que adesão ao DET vale para todas as empresas, mesmo as sem empregados. Confira as dicas sobre os principais recursos e os pontos de atenção em um [material produzido pela FecomercioSP](#).

**[Assista aqui](#)** ao mesacast na íntegra.

**Fonte:** FecomercioSP, em 09.09.2024