



RELATÓRIO

DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

No último dia 22, teve início o prazo para que **empresas com mais de 100 funcionários** efetuem o envio de informações para elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do primeiro semestre de 2024.

A iniciativa, originada do **Ministério do Trabalho e Emprego** em colaboração com o **Ministério das Mulheres**, atende ao que determina o Decreto nº 11.795/2023, publicado para regulamentar a Lei nº 14.611, de 2023, que exige a igualdade salarial entre mulheres e homens.



Igualdade salarial entre mulheres e homens

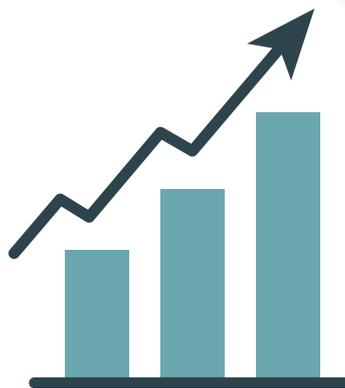
Os **relatórios semestrais de transparência** utilizarão dados de salários e ocupações de homens e mulheres já informados pelas empresas no **e-Social**.

CONTRATAÇÃO E A PROMOÇÃO DE MULHERES NAS EMPRESAS



Além disso, as empresas poderão ser intimadas para fornecer informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que promovam a contratação e a promoção de mulheres nas empresas.

As informações coletadas serão utilizadas para **verificar possíveis disparidades salariais entre homens e mulheres ocupando o mesmo cargo**, e serão compiladas em um relatório elaborado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego**, que será divulgado em **março de 2024**, atendendo às exigências legais.



Há uma grande expectativa em relação ao relatório que será disponibilizado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego**, justamente porque não se sabe o formato que será adotado para garantir a anonimização dos dados que serão publicados e os critérios adotados para apurar a conformidade ou não dos empregadores.

A legislação determina a divulgação desses relatórios para empresas com 100 ou mais empregados, aplicando punições em caso de descumprimento.

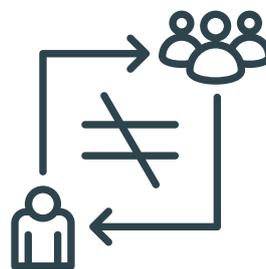


MULTA ADMINISTRATIVA

A multa administrativa pode corresponder a até **3% da folha de salários do empregador**, limitada a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções por discriminação salarial.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A lei também resguarda o direito de propositura de ação de indenização por danos morais em casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.



DESIGUALDADE SALARIAL IDENTIFICADA

Em situações de desigualdade salarial identificada, as empresas podem **buscar regularização** pelos **Planos de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios** entre mulheres e homens, conforme detalhado na **Portaria do MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**.



PRAZOS | PORTAL EMPREGA BRASIL

As empresas têm de **22/01/2024 a 29/02/2024** para reportar as seguintes informações adicionais no Portal Emprega Brasil:

- ✓ Existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- ✓ Critérios salariais e remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- ✓ Existência de políticas de incentivo à contratação de mulheres;
- ✓ Existência de políticas para promoção de mulheres a cargos de chefia, gerência e direção; e
- ✓ Existência de ações ou programas que incentivem e apoiem o compartilhamento de obrigações familiares para homens e mulheres.

É recomendável que as empresas verifiquem a atualização das **informações prestadas no e-Social** e, se necessário, complementem com os **dados faltantes** para garantir que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, a ser elaborado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego**, reflita informações verídicas e atualizadas.



Além disso, as empresas devem reavaliar suas políticas internas a fim de garantir o cumprimento da legislação.

Após a emissão do relatório de transparência salarial pelo **Ministério do Trabalho e Emprego**, cabe ao setor de recursos humanos com o apoio da assessoria jurídica especializada, analisar a **existência de eventuais disparidades**, a fim de **garantir a conformidade da empresa com os parâmetros legais**.



Acaso identificadas eventuais distorções no relatório, poderão ser avaliadas, se o caso, as medidas judiciais apropriadas.

Fique atento aos prazos!

Nosso time de advogados está à disposição para orientar sua empresa sobre questões relacionadas a este tema.

Fale com nosso time:



RENATO SILVEIRA

Sócio

rsi@machadoassociados.com.br



CECÍLIA YOKOYAMA

Sócia

cyo@machadoassociados.com.br



PRISCILLA DIAS

Advogada

pds@machadoassociados.com.br



SÃO PAULO

Av. Brig. Faria Lima, 1656 11º and
01451-918 – São Paulo/SP
Tel: +55 (11) 3819-4855
Fax: +55 (11) 3819-5322

BRASÍLIA

Av. Rio Branco, 181 – SI 3304
20040-918 – Rio de Janeiro/RJ
Tel: +55 (21) 3550-3000
Fax: +55 (21) 3550-1510

RIO DE JANEIRO

SHS. Quadra 06, Cj A – Bl A Sl
808, Complexo Brasil XXI
70316-100 – Brasília/DF
Tel: +55 (61) 3039-8082



machadoassociados.com.br



[linkedin/machadoassociados](https://www.linkedin.com/company/machadoassociados)



[instagram/machado.associados](https://www.instagram.com/machado.associados)