

BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

ADM – 259/2024 – 2/8/2024

014/2024

TRANSPARENCIA SALARIAL

Empresas têm até 30 de agosto para preencher o Relatório de Transparência Salarial

Estabelecimentos com 100 ou mais funcionários devem prestar informações, conforme determina a Lei de Igualdade Salarial

De 1 até 30 de agosto, as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil (Portal Emprega Brasil), conforme determina a Lei de Igualdade Salarial. Esse é o segundo Relatório que será entregue no ano de 2024. A partir das informações disponibilizadas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) produzirá outro relatório, que será disponibilizado às empresas até o dia 16 de setembro.

De posse deste relatório do MTE, as empresas devem promover a visibilidade das informações até o dia 30 de setembro, publicando em site, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Já no dia 30 de setembro, o MTE e o Ministério das Mulheres deverão divulgar os dados gerais dos relatórios entregues.

Os dados do primeiro Relatório, fornecidos por 49.587 estabelecimentos, revelaram que as mulheres ganham 19,4% a menos do que os homens na mesma função. No segundo Relatório, não se espera uma redução expressiva desse percentual. "Ainda é cedo para falar em uma redução significativa da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Precisamos mudar a cultura que perpetua a ideia de que as mulheres ganham menos e são as primeiras a serem demitidas," afirma Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE.

Segundo Paula, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma luta global. Alguns países, a maioria do G20, regulam esse assunto com uma Lei de Transparência Salarial, como o Brasil, para incentivar a igualdade salarial entre homens e mulheres na mesma função. A Lei da Igualdade Salarial, portanto, posiciona o Brasil na vanguarda do

“enfrentamento às discriminações de gênero ao fomentar práticas voltadas à entrada, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho”, destaca a secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, Rosane Silva.

Fiscalização - O MTE continuará, neste segundo Relatório, o trabalho de fiscalizar a publicação do documento por parte das empresas. Caso a empresa não promova a publicidade do relatório, é aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, conforme determina a Lei 14.611/2023.

Também estão sendo fiscalizadas as empresas com base em indícios de desigualdades apresentados pelo relatório. Neste caso, a fiscalização, busca as maiores desigualdades para verificar se realmente representam discriminação.

Sobre a Lei - Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Empresas com 100 ou mais empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa do governo federal por meio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

Informações do primeiro relatório

Divulgado em março de deste ano, o Relatório mostrou que das 49.587 empresas, 73% (36 mil) têm mais de 10 anos de existência. Somente 32,6% das empresas têm políticas de incentivos para a contratação de mulheres. O valor é ainda menor quando se consideram grupos específicos de mulheres: negras (26,4%); com deficiência (23,3%); LBTQIAP+ (20,6%); chefes de família (22,4%); e vítimas de violência (5,4%). Já as empresas que adotam políticas de promoção de mulheres a cargos de direção ou gerência são 38,3%.

O Relatório apontou que 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários ou plano de carreira. Grande parte adota critérios remuneratórios levando em conta a proatividade (81,6%), capacidade de trabalhar em equipe (78,4%), tempo de experiência (76,2%), cumprimento de metas de produção (60,9%), disponibilidade de pessoas em ocupações específicas (28%) e horas extras (17,5%). O documento mostrou, por exemplo, que a remuneração média no Brasil é de R\$ 4.472. Os homens não negros recebem R\$



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas,
de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e
Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

5.718 e as mulheres não negras aparecem na sequência com R\$ 4.452. Já os homens negros ganham R\$ 3.844 e as mulheres negras com salários médios de R\$ 3.041.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 01/08/2024

Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/empresas-tem-ate-30-de-agosto-para-preencher-o-relatorio-de-transparencia-salarial?utm_campaign=clipping_de_noticias_-_02072024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station