

## BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

ADM – 132/2025 – 25/03/2025

007/2025

### Igualdade Salarial

## Empresas com 100 ou mais empregados têm até 31 de março para divulgar Relatório de Transparência Salarial

Apenas 30% das empresas obrigadas baixaram o documento, que deve ser amplamente divulgado em plataformas digitais ou jornais

Empresas com 100 ou mais empregados têm até 31 de março para baixar e divulgar o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios. Disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 17 de março, o documento foi acessado por apenas 30,36% das 53.014 empresas obrigadas até o momento.

O relatório está disponível no Portal Emprega Brasil (<https://servicos.mte.gov.br/spme-v2/#/login>). Após o download, as empresas devem divulgá-lo em plataformas digitais, mídias similares ou jornais, garantindo ampla visibilidade para trabalhadores e o público em geral, conforme determina o Art. 14 da Instrução Normativa MTE/GM nº 6, de 17/9/2024.

O Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios reúne dados extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). O documento inclui informações como CNPJ do estabelecimento, número total de trabalhadores separados por sexo, raça e etnia, além dos valores medianos do salário contratual, da remuneração bruta e da média dos últimos 12 meses. Também são detalhados os cargos ou ocupações conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a proporção salarial entre mulheres e homens. Vale destacar que não há qualquer informação pessoal, como nome ou cargo individualizado.

Além disso, o Relatório inclui dados fornecidos pelas empresas via Portal Emprega Brasil, abrangendo critérios remuneratórios, políticas de contratação de mulheres de grupos específicos, estratégias de promoção para cargos de gerência e direção, além de iniciativas para o compartilhamento de responsabilidades familiares.

A iniciativa busca fortalecer a transparência e a equidade salarial nas empresas, ao mesmo tempo em que incentiva a implementação de políticas que promovam a diversidade e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

## 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 mais de 100 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 Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres. Para mais informações, consulte a Instrução Normativa do MTE Nº 6, de 17 de setembro de 2024 - DOU - Imprensa Nacional.

## Veja abaixo o modelo do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios que deve ser baixado e publicado:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025  
 Empregador: ██████████ / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 163

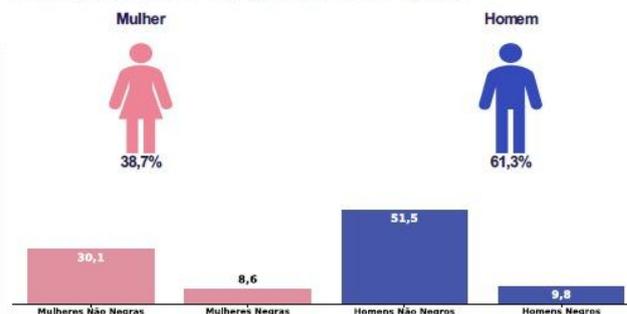


### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 65,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,9% da recebida pelos homens.

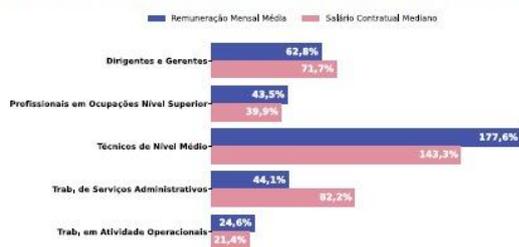
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de diferença, para salário de contrato ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos casos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

### Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	R
Cumprir metas de produção	R
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	R
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	R
Tempo de experiência profissional	R
Capacidade de trabalho em equipe	R
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	R
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	R R R R R
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	R R R R R R R R
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	R

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 24/03/2025



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

**Disponível em:**

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/empresas-com-100-ou-mais-empregados-tem-ate-31-de-marco-para-divulgar-relatorio-de-transparencia-salarial#:~:text=03%2F2025%2017h55-.Empresas%20com%20100%20ou%20mais%20empregados%20t%C3%AAm%20at%C3%A9%2031%20de.empresas%20obrigadas%20at%C3%A9%20o%20momento.>