

BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

ADM – 304/2025 – 11/09/2025

015/2025

MTE fiscaliza mais de 800 empresas para garantir cumprimento da Lei de Igualdade Salarial

Nos últimos meses, 90 estabelecimentos já foram autuados por descumprirem a obrigação de publicar o Relatório de Transparência Salarial; em setembro, novo levantamento será disponibilizado pelo governo.

Em setembro, os auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) visitarão 810 empresas com 100 ou mais empregados para verificar a publicação do 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em site, rede social ou outro canal de ampla divulgação, conforme determina a Lei de Igualdade Salarial. Nos últimos meses, já foram inspecionadas 217 empresas, das quais 90 foram autuadas por não cumprirem a obrigação de disponibilizar o relatório em local visível.

“Essas multas ainda estão em fase de recurso pelas empresas”, explica a coordenadora-geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente do MTE, Dercylete Lisboa Loureiro. A lei, que tem como objetivo dar visibilidade às desigualdades salariais entre mulheres e homens na mesma função, prevê multa administrativa de até 3% da folha de pagamento do empregador, limitada a 100 salários mínimos.

Entre 20 e 30 de setembro, o MTE disponibilizará no site Emprega Brasil o 4º Relatório, que deverá ser baixado e divulgado pelas empresas em sites, redes sociais ou canais equivalentes. A publicação deve estar em local de fácil acesso, garantindo ampla visibilidade para empregados, trabalhadores e o público em geral. No momento do download, as empresas também deverão informar o endereço do site ou da rede social em que o documento será divulgado.

Ainda em setembro, o MTE e o Ministério das Mulheres divulgarão os dados consolidados do 4º Relatório. O levantamento anterior, publicado em março, revelou que, em média, as mulheres recebiam 20,9% a menos que os homens nos 53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados no país. “Ainda não podemos falar em redução das desigualdades, mas já observamos avanços, como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho”, destaca Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE.

Cartilha – O MTE e o Ministério das Mulheres lançaram uma cartilha que funciona como guia para a negociação coletiva da Lei de Igualdade Salarial. Empresas que apresentarem diferenças de remuneração entre homens e mulheres na mesma função terão até 90 dias para elaborar um



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

plano de ação, em conjunto com os sindicatos, a fim de corrigir essas desigualdades. O material traz orientações e recomendações para apoiar o processo de negociação coletiva. Nesses acordos, os sindicatos podem incluir cláusulas específicas sobre igualdade salarial, estabelecendo critérios objetivos de remuneração e prevenindo a discriminação de gênero.

Sobre a Lei – Sancionada em 3 de julho de 2023, a Lei nº 14.611 trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, alterando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para assegurar essa igualdade, como a transparência salarial, a fiscalização contra práticas discriminatórias e a disponibilização de canais de denúncia.

Clique aqui e [Conheça o Guia de Negociação Coletiva da Lei de Igualdade Salarial \(Lei nº 14.611/2023\)](https://drive.google.com/file/d/18g52IXhFb-FCKrbk-YLuXl4LBnOkhHPi/view): <https://drive.google.com/file/d/18g52IXhFb-FCKrbk-YLuXl4LBnOkhHPi/view>

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 08/09/2025

Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/mte-fiscaliza-mais-de-800-empresas-para-garantir-cumprimento-da-lei-de-igualdade-salarial?utm_medium=email&utm_campaign=clipping_de_noticias_-_09092025&utm_source=RD+Station a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A norma determina que empresas com 100 ou mais empregados adotem medidas para assegurar essa igualdade, como a promoção da transparência salarial, a implementação de mecanismos de fiscalização e a oferta de canais seguros para denúncias de discriminação.

Para saber mais sobre a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, acesse: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 25/08/2025

Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/agosto/empresas-tem-ate-31-de-agosto-para-enviar-dados-para-relatorio-de-transparencia-salarial?utm_medium=email&utm_campaign=clipping_de_noticias_-_26082025&utm_source=RD+Station