



Informe Estratégico – Informações sobre o Relatório de Transparência Salarial

1 - Foi publicado em novembro de 2023 o [Decreto nº 11.795/2023](#) regulamentando a [Lei nº 14.611/2023](#), que dispõe sobre **a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**, e determina a **publicação semestral de relatórios de transparência salarial** e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado **com 100 (cem) ou mais empregados**.

Em razão das muitas dúvidas surgidas quanto ao assunto, os **Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres** realizaram uma “Live” Tira-Dúvidas sobre o tema "Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios: Entendendo o Relatório de Transparência". O evento foi transmitido pelo [YouTube](#) no dia 07/02/2024.

2 - Dentre as informações passadas, podem ser destacadas as seguintes:

2.1 - Segundo informado, as empresas têm até o **dia 29/02/2024** para preencher o formulário e encaminhar as informações ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Após o processamento dos dados, a partir do dia **15/03/2024** será disponibilizado o **primeiro Relatório de Transparência Salarial**, para que cada empresa faça a publicação em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou em instrumentos similares, em local visível, de forma a garantir a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

2.2 - O Relatório de Transparência Salarial foi **dividido em duas partes** e composto pelas seguintes informações:

Parte A - Informações prestadas pelas empresas no eSocial por CNPJ (dados J-D.2022, dados J-D.2023), englobando:

- a) Total dos empregados e empregadas considerando o sexo e a raça/etnia;
- b) Remuneração de contratação para a mesma função entre mulheres e homens = Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações;

c) Razão entre a remuneração de mulheres e homens, considerado a remuneração paga, levando-se em consideração o **salário médio efetivamente pago no ano de 2022** (com descontos e acréscimos), e o **salário mediano de admissão**, pago ou não, no **ano de 2023**. A comparação será feita com base nos Grandes Grupos de Ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

d) A proporção de mulheres e homens ocupados na empresa.

Parte B - Informações complementares, prestadas pelas empresas no Portal do Empregador - Portal Emprega, a respeito de:

a) A empresa possui plano de cargos e salários ou plano de carreira implementados?

b) Quais os critérios salariais e remuneratórios utilizados pela empresa?

c) Há políticas de incentivo à contratação de mulheres? Como, por exemplo, se há programa de contratação de mulheres vítimas de violência previsto na Nova Lei de Licitações ([Lei nº 14.133/2021](#)); programa de contratação de mulheres com deficiência; incentivos a contratação de mulheres LGBTQI+; incentivos à contratação de mulheres negras (pretas e pardas); incentivos à contratação de mulheres chefes de família.

d) Quais são os critérios adotados pela empresa para promoção a cargos de chefia/direção?

e) A empresa adota políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares? Como, por exemplo, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentabilidade; concessão antecipada de férias individuais; faltas abonadas ([art. 473](#) da CLT); licença paternidade estendida; licença maternidade estendida; auxílio creche (ou creche).

f) Quais os critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira utilizados pela empresa? Como, por exemplo, o cumprimento de metas de produção definidas pela empresa; a disponibilidade para horas extras, viagens, e compromissos com os clientes; a disponibilidade de pessoas em ocupações específicas no mercado de trabalho; o tempo de experiência profissional; a capacidade de trabalho em equipe; a positividade quanto ao desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar o resultado.

3 - No cálculo da diferença de salários mediano de mulheres e homens, a mediana será o **ponto do meio** no conjunto dos empregados em que **há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor**, para mulheres e para homens.

Salário mediano para Mulheres (M)

Salário mediano para Homens (H)

Divisão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens em percentual (%)



Indicador	Mulheres (M)	Homens (H)	Razão (H/M)
Salário mediano de admissão, pago ou não, no ano de 2023	R\$ 1.814,00	R\$ 2.052,00	88,4%

Se as diferenças tiverem uma explicação válida não serão considerados discriminação ou infração. Porém, segundo os representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, qualquer diferença salarial que não tenha uma explicação jurídica válida poderá indicar discriminação, e exigir o desenvolvimento de um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens, situação em que os empregadores ficarão passíveis às punições administrativas estabelecidas pela legislação.

Para tais casos, a **multa administrativa** corresponde a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. Além disso, a Lei prevê indenização por danos morais em situações de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Para fins de fiscalização e averiguação cadastral, os Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres poderão solicitar às empresas informações complementares àquelas que constam no relatório.

A [Portaria do MTE nº 3.714/2023](#), explicita as ações que devem estar contida nos planos.

4 - Pontos de atenção:

Nos **relatórios de transparência salarial** serão utilizadas informações sobre **salários de 2022 e 2023**, o que poderá não refletir a atual situação e realidade das empresas com 100 (cem) ou mais empregados.

A utilização dos **Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações** como parâmetro de agrupamento para fins de comparação da remuneração de mulheres e

homens indica que a avaliação será ampla e sem a especificidade que art. 1º da [Lei nº 14.611/2023](#) exige ao dispor que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens deve levar em consideração a realização de trabalho de igual valor ou o exercício da mesma função.

Importante ressaltar que Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações é a classificação que corresponde ao **nível mais amplo da CBO**, composto por apenas **dez grupos de ocupações** agregados por competências e similaridades nas atividades executadas pelas respectivas CBOs que os compõem: Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares; membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes; profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca; trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; e trabalhadores de manutenção e reparação.

Em razão disso, é possível que o resultado do Relatório de Transparência Salarial se mostre incerto e impreciso, visto que os dados utilizados poderão gerar inconsistências que não reflitam a realidade das empresas.

Não haverá comparação de remuneração entre mulheres e homens que realizam a mesma atividade ou mesma função, e dependendo da forma como os homens e mulheres são distribuídos nos cargos pelas empresas, as informações divulgadas no Relatório de Transparência Salarial poderão indicar diferenças salariais que não necessariamente estão vinculadas a situações de discriminação.

Aparentemente, o formato apresentado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres não irá utilizar critérios e dados que permitam identificar possíveis desigualdades decorrentes de nacionalidade e idade, conforme parâmetros estabelecidos pelo § 1º do art. 5º da [Lei nº 14.611/2023](#).

E pelo o que foi dito na “live”, as **informações complementares** preenchidas pelas empresas no Portal Emprega Brasil serão simplesmente reproduzidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no Relatório de Transparência Salarial, ou seja, não haverá um contexto ou mesmo explicação sobre o objetivo de cada uma das perguntas e, conseqüentemente, em qual contexto as respostas se encaixam.

Ou seja, novamente o Relatório de Transparência Salarial poderá levar a conclusões equivocadas, pois não aprofunda questões que necessitam de esclarecimentos, que podem fazer diferença no resultado da análise comparativa.

Durante a “live” os representantes do Ministérios do Trabalho e Emprego demonstraram preocupação com a **discriminação estrutural**, e informaram que se

as empresas tiverem explicações válidas para as diferenças salariais identificadas, essas diferenças não caracterizarão discriminação ou infração à Lei de Igualdade Salarial.

E, segundo informado, antes de autuar o Ministérios do Trabalho e Emprego permitirá que a empresa explique se há motivos juridicamente válidos para justificar as diferenças salariais que venham a ser identificadas no Relatório.

Apesar de ter sido informado pelos representantes dos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres que as empresas não necessitam preparar seus próprios relatórios, talvez seja recomendado e seguro a elaboração, até mesmo para que possam ter subsídios para justificar pretensas distorções identificadas pela fiscalização do trabalho no Relatório de Transparência Salarial, bem como para demonstrar a inexistência de discriminação.

Também é fundamental as empresas fiquem atentas quanto às especificidades das previsões legais que tratam sobre o **instituto da equiparação salarial**. Quanto ao assunto, sugere-se a leitura do [informe estratégico](#) que dispõe sobre a **Nova Lei da Igualdade Salarial**. No informe é abordada, também, a problemática da desigualdade e discriminação salarial, e ressaltados os requisitos para a configuração da equiparação salarial, bem como, são consignadas reflexões sobre a [Lei nº 14.611/2023](#).

5 - Para informações complementares acesse:

- [Informe Estratégico](#) com o tema **Implementação, medidas e orientações sobre a lei da igualdade salarial entre mulheres e homens**, que aborda sobre o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023, com informações sobre a implementação, medidas e orientações sobre a Lei da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens.
- [Informe Estratégico](#) com o tema **Lei determina a inclusão de dados sobre raça e etnia em documentos trabalhistas**, que trata sobre a Lei nº 14.553/2023 que alterou dispositivos do “Estatuto da Igualdade Racial”, determinando a inclusão de dados sobre raça e etnia em documentos trabalhistas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT