

Dados permitirão apurar diferenças de salários entre homens e mulheres

A partir desta segunda-feira (22), as empresas com mais de 100 funcionários deverão preencher o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Disponível na [área do empregador](#) do Portal Emprega Brasil, na página do Ministério do Trabalho e Emprego, o documento deverá ser enviado até 29 de fevereiro e tem como objetivo apurar diferenças salariais entre homens e mulheres nos mesmos cargos e funções.

[Iniciativa conjunta](#) do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres, o relatório atende ao [Decreto nº 11.795/2023](#), que regulamenta a [Lei nº 14.611](#), assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens.

Os relatórios semestrais de transparência terão informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações de promoção e de contratação de mulheres nas empresas. Os dados sobre salários e ocupações de homens e de mulheres já são informados pelos empregadores no eSocial. De março e setembro de cada ano, o Ministério do Trabalho e Emprego consolidará as informações e divulgará um relatório sobre desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

As informações dos relatórios preservarão o anonimato e devem estar de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego manter uma ferramenta digital para o envio dos dados.

Punições

A empresa com mais de 100 empregados que não enviar os relatórios será multada em até 3% da folha de salários do empregador, limitados a 100 salários mínimos. Essa multa não anula outras sanções aplicadas aos casos de discriminação salarial, com multa máxima de R\$ 4 mil.

Em caso de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade, a lei prevê indenização por danos morais. Para fins de fiscalização e averiguação cadastral, o MTE pode pedir às empresas informações complementares àquelas que constam no relatório.

Planos de ação

Nos casos em que o relatório constatar desigualdade de salários, as empresas poderão regularizar a situação por meio de Planos de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens. A [Portaria 3.714](#), do Ministério do Trabalho, detalha as ações que devem estar contidas nos planos.

A nova legislação também prevê medidas de promoção da garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. Entre as ações previstas estão a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; a capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre o tema; e a formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Fonte: Agência Brasil, em 22.01.2024