

ALERTA LEGAL



L.O. BAPTISTA

**PRAZO PARA PREENCHIMENTO DO
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA
SALARIAL SE ENCERRA
EM 29 DE FEVEREIRO**

Conforme divulgado pelo **Ministério do Trabalho (MTE) e o Ministério das Mulheres (MMulheres)**, o **prazo para que as empresas preencham o relatório de transparência salarial se encerra no próximo dia 29 de fevereiro.**

Empresas com **100 ou mais empregados em 31 de dezembro de 2023** estão obrigadas a **fornecer as informações**, que serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo.

Para preenchimento do relatório, as companhias deverão acessar o **[Portal Emprega Brasil](#)** e responder as perguntas formuladas pelo Governo Federal.

Com base nas informações já reportadas pelas empresas ao e-social e acrescidas das respostas fornecidas no Portal Emprega Brasil, o MTE irá preparar um relatório no qual constará, em especial:

Razão da mediana dos salários contratuais e de admissão de homens e mulheres.

Razão do salário médio efetivamente pago a homens e mulheres, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

Porcentagem de homens e mulheres negros e não negros.

Existência de políticas e critérios de remuneração e promoção do trabalho da mulher.

O MTE se comprometeu a **disponibilizar o Relatório de Transparência no dia 15 de março**. As **empresas terão até o dia 31 de março para fazer o download do relatório para publicação em seus canais de comunicação** (site e redes sociais, p.ex.).

Considerando que para elaboração do relatório o MTE (i) utilizará o CBO como base de comparação (que possui um número limitado de ocupações e agrupa diferentes posições e atividades) e (ii) não acompanhará as regras previstas na CLT (art. 461) para equiparação salarial entre dois empregados, parece-nos provável que o relatório do governo aponte distorções que podem não existir ou, que se existirem, sejam perfeitamente explicáveis, como a diferença de produtividade e qualidade entre o trabalho de dois empregados na mesma posição, independentemente da questão de gênero.

Na hipótese de eventuais distorções apontadas no relatório, as empresas deverão apresentar esclarecimentos que as justifiquem, a fim de evitar autuações e a exigência por parte do MTE de implementação de medidas que reduzam tais distorções.

Desta forma, **recomendamos que as empresas façam suas análises internas e comparativas a fim de se prepararem para eventuais questionamentos do MTE.**

A equipe **Trabalhista** de L.O. Baptista Advogados está à disposição para auxiliar os seus clientes neste e em outros temas relacionados ao Direito do Trabalho.

CONTATO



Fabio Chong de Lima

Sócio

fcl@baptista.com.br



L.O. BAPTISTA

