

Bom dia Contrasp



Edição 1176 - Segunda - feira, 31 de março de 2025

EMPRESAS COM 100 OU MAIS EMPREGADOS DEVEM DIVULGAR RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL ATÉ SEGUNDA-FEIRA (31)

Apenas 30% das empresas obrigadas baixaram o documento nesta semana.



Empresas com 100 ou mais empregados devem baixar e divulgar o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 17 de março, até segunda-feira (31).

A publicação do 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios é obrigatória para as empresas, que devem divulgá-lo em plataformas digitais, mídias similares ou jornais, garantindo ampla visibili-

dade para trabalhadores e o público em geral, conforme determina o Art. 14 da Instrução Normativa MTE/GM nº 6, de 17/9/2024.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, apenas 30,36% das 53.014 empresas obrigadas acessaram o documento até a segunda-feira (24) desta semana.

O relatório está disponível no Portal Emprega Brasil e reúne dados extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). O documento inclui informações como Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (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.

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

Fonte: contabeis.com.br

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

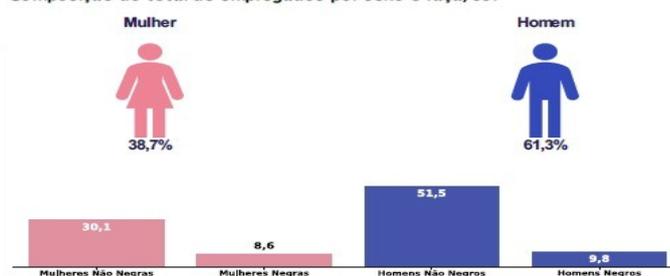


Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.

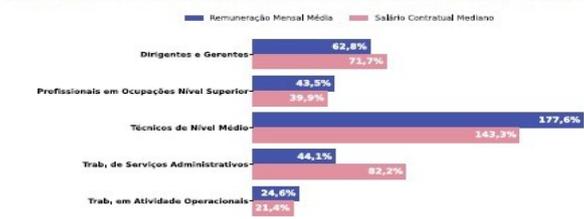
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;"> <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">}</div> <div style="margin-left: 10px;"> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> </div> </div>	65,2%
Remuneração Mensal Média	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;"> <p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">}</div> <div style="margin-left: 10px;"> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> </div> </div>	69,9%

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 cujo não apresenta cálculo de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (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	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☹️
Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas	☹️
Tempo de experiência profissional	☹️
Capacidade de trabalho em equipe	☹️
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☹️
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☹️ ☹️ ☹️ ☹️
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	☹️ ☹️ ☹️ ☹️ ☹️ ☹️
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☹️

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

**NOTÍCIAS
SEGURANÇA
PRIVADA**

Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

(61) 35320448 / 35320414
<https://www.facebook.com/contrasp>
https://www.instagram.com/contrasp_seg/
<https://contrasp.org.br/>

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907