

PRORROGADO PARA 8 DE MARÇO O PRAZO PARA QUE EMPRESAS COM 100 OU MAIS FUNCIONÁRIOS REALIZEM O PREENCHIMENTO DO RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL

A informação encontra-se no site do Ministério do Trabalho e Emprego

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>

O Ministério do Trabalho e Emprego prorrogou para 8 de março o prazo para que as empresas com 100 ou mais funcionários realizem o preenchimento ou retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Primeiro Semestre de 2024, devido a instabilidades no sistema.

O preenchimento pelas empresas deve ser feito por meio do [Portal Emprega Brasil](#). As informações serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam o mesmo cargo. Os relatórios semestrais de transparência salarial utilizarão os dados de salários e ocupações de mulheres e homens já informados pelas empresas pelo eSocial, e as empresas estão sendo solicitadas a prestar algumas informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que apoiem a contratação e a promoção de mulheres nas empresas. **Todas essas informações serão consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e disponibilizadas para disseminação, tal como determina a legislação**, em março de 2024.

No canal do MTE no you tube um vídeo detalha o preenchimento do formulário, que pode ser acessado pelo link <https://youtu.be/0Or5kWPvMyY>

Caso a empresa não cumpra com a publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, como determina a Lei nº 14.611/2023, será aplicada uma multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários, limitado a 100 salários mínimos, além de multas em casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando for o caso.

Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, as empresas com 100 ou mais empregados deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Estas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.



SICEPOT MG

Jurídico Urgente

Quanto à obrigatoriedade de publicação do Relatório no site da empresa ou nas suas redes sociais, a FIEMG ingressou, no dia 26/02, com Ação Civil Pública e vem subsidiando a CNI para o ingresso de Ação de Controle de Constitucionalidade.

Esclarecemos que, enquanto não houver decisão judicial suspendendo a obrigação, as empresas deverão, no mês de março, divulgar em seus sites ou redes sociais os Relatórios de Transparência Salarial, sob pena de aplicação das sanções previstas na Lei de Igualdade Salarial.

Luciana Guedes Ferreira Pinto
Assessoria Jurídica SICEPOT-MG

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS -

GIGANTE EM CADA DETALHE

O mercado de infraestrutura exige competência e seriedade dos fornecedores de produtos. Por isso, a FCK reuniu o que há de melhor para oferecer aos clientes produtos com qualidade e atendimento diferenciado.



DIFERENCIAIS FCK:

- Equipes altamente preparadas
- Gestão competente
- Equipamentos de ponta
- Laboratório próprio
- Processos competitivos e inovadores
- Parque industrial com capacidade produtiva de 850 m³ de concreto por dia

FCK
PREMOLDADOS
fckind.br

A **segurança** que você e sua empresa **precisam!**

FINLÂNDIA
CORRETORA DE SEGUROS

VERSÁTILIDADE & QUALIDADE
Linha Completa de Máquinas XCMG



XCMG
www.triamanorte.com.br

- PUBLICIDADE -

> **ATENTA SAÚDE** O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE **A SUA EMPRESA PRECISA**

Conheça o novo convênio **SICEPOT MG e Atenta Saúde.**

atenta SAÚDE **SICEPOT MG**

SAIBA MAIS

Serviço exclusivo para associados.

ASSESSORIA JURÍDICA SICEPOT-MG

APOIO: SANTIAGO FERREIRA PINTO ADVOGADOS ASSOCIADOS

Av. Raja Gabaglia, 1143 – 17º Andar - Luxemburgo - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com