

São Paulo, 25 de setembro de 2024.

## **Divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do 2º semestre de 2024**

Conforme anteriormente divulgado no Ofício 104/2023, enviado em 11/07/2023, referente ao Decreto n.º 11.795/2023, que regulamentou a Lei 14.611/2023 publicada no Diário Oficial da União, desde 22/01/2024, passou a ser obrigatório que as empresas informem ao Governo a remuneração de seus colaboradores e as medidas pretendidas para combater as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres que ocupem o mesmo cargo.

As empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher e publicar semestralmente o relatório de transparência salarial. Para este segundo semestre, a base de cálculo referente à quantidade de empregados é de dezembro de 2023.

O DP da Sede preencheu, através do site Emprega Brasil, as informações enviadas pelas Unidades. O Ministério do Trabalho consolidou as informações recebidas (eSocial e formulário preenchido) e, em seguida, disponibilizou, desde o dia 16/09/2024, o relatório de transparência salarial.

Para apoiar o processo, o DP da Sede emitiu o relatório da sua Unidade e estamos encaminhando para que seja divulgado até o dia 30/09/2024, conforme previsto na lei. Nossa orientação é que utilizem os sites corporativos de sua unidade, e/ou LinkedIn, quadros de avisos, e-mail corporativo, entre outros meios.

O relatório anexo foi divulgado pelo Ministério do Trabalho, e contém as ações que apoiam a contratação, bem como, a promoção de mulheres nas empresas. Referido relatório tem caráter anônimo e está de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A empresa que não publicar essas informações até 30 de setembro de 2024 ficará sujeita a multa administrativa de até 3% da folha salarial, limitada a 100 (cem) salários-mínimos, o que equivale a mais de R\$ 141.200,00 (cento e quarenta e um mil e duzentos reais); se houver reincidência, o valor da multa será duplicado.

Além disso, a Lei prevê indenização por danos morais em situações de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Caso seja constatada a desigualdade salarial, as empresas serão notificadas, e terão prazo de 90 (noventa) dias para elaborar e implementar um Plano de Ação, visando a mitigação da desigualdade salarial. Este plano deverá conter medidas específicas com metas claras e

prazos definidos, garantindo a participação contínua de representantes das entidades sindicais e dos empregados.

No cenário das Entidades Camilianas, as unidades/filiais com mais de 100 colaboradores estão atualmente enquadradas nessa legislação.

Nesse sentido, recomendamos que verifiquem internamente os critérios remuneratórios atuais e, se necessário, realizem adequação salarial, mediante prévia e expressa concordância da Superintendência local ou Reitoria local e Superintendência da Sede.

Atenciosamente,

Recursos Humanos  
Sede das Entidades Camilianas

Elaborado por: Coordenação de Comunicação  
Aprovado por: Gerência de Recursos Humanos  
Aprovado por: Diretoria de Gestão e Jurídica