

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 022	18/03/2025

Sumário:

- **IGUALDADE SALARIAL - RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL**
- **GERAÇÃO “Z” - MUNDO DIGITAL - OS DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO**
- **MULHERES - INTERVALO ESPECIAL PARA ANTES DE HORAS EXTRAS - GENERALIDADES**



IGUALDADE SALARIAL RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Empresas com 100 ou mais empregados devem informar, duas vezes ao ano, sempre nos meses de fevereiro e agosto, seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade e parentalidade compartilhada, conforme a Lei de Igualdade Salarial. O envio deve ser feito pelo Portal Emprega Brasil, na aba dos empregadores. Os dados coletados subsidiarão o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

No dia 17/03/25, o MTE disponibilizará o 3º relatório para as empresas, que deverão analisar seus resultados e, se necessário, acrescentar alguma explicação. Com a entrega do relatório, as empresas têm até o dia 31 de março para divulgar o resultado em suas “plataformas digitais”, conforme estabelece a lei. Essa obrigação se estende mesmo as empresas com 100 ou mais empregados que não prestaram as informações no portal.

Plataformas digitais

No contexto da Lei de Igualdade Salarial, "plataformas digitais" referem-se aos meios online que as empresas utilizam para divulgar informações, incluindo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Na prática, isso abrange:

- **Sites e Intranets:** As empresas podem publicar o relatório em seções específicas de seus sites ou em suas intranets, que são redes internas acessíveis apenas aos funcionários.
- **Sistemas de RH:** Algumas empresas podem utilizar seus sistemas de recursos humanos online para disponibilizar o relatório aos seus colaboradores.
- **Outros Meios Digitais:** Dependendo da empresa, outras plataformas digitais como aplicativos internos ou sistemas de comunicação online podem ser utilizados.

O objetivo da lei é garantir a transparência salarial, permitindo que os funcionários e a sociedade em geral comparem os salários entre homens e mulheres na mesma empresa e em diferentes empresas. A divulgação do relatório em plataformas digitais facilita o acesso a essas informações.

É importante ressaltar que o relatório deve ser apresentado de forma a proteger a privacidade dos funcionários, sem revelar informações pessoais como nomes ou salários individuais.

Dados do 2º relatório (setembro de 2024)

O resultado do 2º relatório, divulgado em setembro de 2024, revelou que as mulheres ainda recebem 20,7% a menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados. Esses dados evidenciam que as mulheres continuam sendo excluídas do mercado de trabalho, com as mulheres negras sendo as mais impactadas pelas disparidades. "A Lei de Igualdade Salarial busca acelerar o processo de inclusão e promoção de mulheres de modo a obter a igualdade corrigir as distorções salariais entre homens e mulheres, é uma mudança cultural importante, mas que deve ser perseguida por todas as empresas, independentemente do número de empregados ou da divulgação do relatório de transparência e igualdade salarial.

O relatório contém informações do eSocial e dados enviados pelas empresas por meio do Portal Emprega Brasil, como critérios remuneratórios, políticas de contratação de mulheres (incluindo negras, com deficiências, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+), políticas de promoção de mulheres a cargos de gerência e direção, e iniciativas de apoio para o compartilhamento de responsabilidades familiares. O relatório não inclui informações pessoais como nomes ou ocupações.



GERAÇÃO “Z” - MUNDO DIGITAL OS DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO

Ingressar no mercado de trabalho é um passo importante para a independência financeira e o crescimento profissional. Muitos jovens buscam seu primeiro emprego para desenvolver habilidades, adquirir experiência e iniciar sua trajetória profissional. No entanto, o atual mercado de trabalho apresenta desafios que dificultam essa entrada.

A reportagem "Geração Z: empresas evitam contratar pessoas mais jovens", do Jornal da Band, publicada em 16/02/2024, aponta que os jovens da Geração Z têm encontrado obstáculos na busca por emprego. A falta de experiência e de habilidades exigidas pelo mercado são os principais fatores que levam muitas empresas a priorizar profissionais mais experientes.

O que as empresas esperam dos jovens profissionais?

As empresas buscam candidatos que agreguem valor à organização. Mais do que apenas cumprir tarefas, é essencial demonstrar comprometimento, responsabilidade e pontualidade. Durante o processo seletivo, algumas dificuldades recorrentes entre os jovens são observadas:

- Dificuldade de comunicação (52% das empresas relataram esse problema);
- Vestimenta inadequada para a situação (47%);
- Dependência excessiva dos pais, incluindo levá-los para a entrevista (19%).

Exemplo prático: Imagine um jovem que comparece a uma entrevista de emprego vestindo roupas muito informais e não consegue responder claramente às perguntas do recrutador. Isso pode passar a impressão de desinteresse e despreparo, reduzindo suas chances de contratação.

Como superar os desafios e conquistar uma vaga?

Embora a insegurança no início da carreira seja comum, há estratégias que podem aumentar as chances de um jovem conseguir seu primeiro emprego:

Busque experiências práticas: Participar de trabalhos voluntários, estágios e programas de jovem aprendiz é uma forma eficaz de desenvolver habilidades e demonstrar interesse pelo mercado de trabalho.

Exemplo: Um estudante pode se voluntariar para ajudar em eventos ou projetos comunitários, ganhando experiência em organização e trabalho em equipe.

Invista em qualificação: Cursos online e presenciais podem aprimorar suas competências e destacá-lo em processos seletivos.

Exemplo: Cursos de informática, idiomas e atendimento ao cliente são diferenciais valorizados por empregadores.

Tenha iniciativa ao buscar emprego: Não tenha receio de distribuir currículos e se candidatar a vagas, mesmo sem experiência prévia.

Evite levar os pais para a entrevista: Isso pode demonstrar dependência e falta de maturidade. As empresas desejam avaliar a autonomia e a capacidade do candidato.

Saiba como se portar em uma entrevista: Vista-se de maneira adequada, com uma aparência profissional e organizada. Além disso, demonstre confiança ao falar, sendo educado e objetivo.

Busque formação acadêmica: O ensino superior amplia horizontes profissionais e melhora as chances de crescimento na carreira.

Exemplo: Alguém que faz um curso técnico ou graduação terá mais oportunidades e qualificação para cargos melhores.

Em suma, a inserção dos jovens no mercado de trabalho pode ser desafiadora, mas não é impossível. A adoção de boas práticas, o desenvolvimento de habilidades interpessoais e o investimento em qualificação profissional são fatores fundamentais para se destacar e conquistar uma oportunidade. O esforço inicial certamente trará recompensas ao longo da carreira.



MULHERES - INTERVALO ESPECIAL PARA ANTES DE HORAS EXTRAS GENERALIDADES

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diretrizes fundamentais para assegurar condições laborais adequadas aos trabalhadores. Entre essas normas, destaca-se o artigo 384, inciso II, que garante às mulheres um intervalo especial de 15 minutos antes do início das horas extras. Essa medida visa preservar a saúde, o bem-estar e a segurança da trabalhadora, reduzindo os impactos do desgaste físico e mental decorrente da jornada prolongada.

Objetivo do Intervalo: Prevenção do cansaço e aumento da produtividade

O descanso de 15 minutos antes do início das horas extras tem como principal propósito permitir que a funcionária se recomponha fisicamente e mentalmente. O prolongamento da jornada de trabalho sem um período adequado de repouso pode gerar fadiga excessiva, comprometendo o rendimento profissional e aumentando os riscos de acidentes laborais e doenças ocupacionais.

Exemplo prático: Uma funcionária que trabalha das 08h às 17h, com uma hora de intervalo para almoço, e que for convocada para estender sua jornada após esse horário, tem o direito garantido a um descanso de 15 minutos antes do início da prorrogação. Esse tempo extra é essencial para sua recuperação e bem-estar.

Obrigatoriedade do cumprimento por parte do empregador

Sendo um direito das mulheres garantido pelo artigo 384 da CLT, é dever do empregador assegurar que esse período de descanso seja concedido. Caso não seja respeitado, a empresa poderá ser responsabilizada judicialmente, sendo obrigada a indenizar a trabalhadora. Os 15 minutos não concedidos podem ser convertidos em horas extras e incluir os respectivos reflexos em férias, 13º salário e FGTS.

Impacto positivo no ambiente de trabalho

Além da questão legal, a concessão desse intervalo contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Funcionárias descansadas tendem a desempenhar suas atividades com mais eficiência, reduzindo o nível de estresse e melhorando o clima organizacional.

Portanto, o cumprimento dessa norma não apenas garante direitos trabalhistas, mas também favorece a produtividade e o bem-estar dentro das organizações. Os gestores de recursos humanos devem estar atentos a essa legislação e assegurar que as funcionárias usufruam desse direito, garantindo a conformidade legal e a melhoria das condições de trabalho.