

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 007	23/01/2026

Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - FEVEREIRO/2026
- RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL - GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS
- BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (BPC) - REAVALIAÇÃO - ALTERAÇÕES - REVOGAÇÃO



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FEVEREIRO/2026

DIA 06	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.
DIA 13	<u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u> Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos). EVENTOS PERIÓDICOS • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e

	os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos. Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021. INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.
DIA 13	<u>EFD-REINF</u> Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente. Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH. PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023 A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.
DIA 17	<u>PARA EFEITO DE TRABALHO, O CARNAVAL É FERIADO?</u> Não. Muito embora seja uma data bastante comemorativa no Brasil, o Carnaval não foi reconhecido como feriado nacional e nem estadual, até o presente momento. Portanto, o dia de Carnaval é uma data como qualquer outra da semana. Por outro lado, o art. 11 da Lei nº 605, de 05/01/49, diz o seguinte: <i>“ São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local em número não superior a 4, neste incluída a 6a. feira da `Paixão. “</i> Assim, é possível que cada município, através de lei municipal, determine o Carnaval como feriado municipal, pelo que vale também para fins trabalhistas. Nesse sentido é recomendável que cada empresa consulte a Prefeitura local.
DIA 20	<u>FGTS - SISTEMA DIGITAL</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 1ª parcela do 13º salário pagas junto com as férias e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade. FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA 18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos. 10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção. a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa.

	O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. RECOLHIMENTO De acordo com o Art. 15 da Lei nº 8.306/90, alterada pela Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o recolhimento deverá ocorrer até o 20º dia de cada mês. O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023. MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração. O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital. PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024 Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista. A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamatórias Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSALIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).
DIA 20	<u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u> Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior. O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias . 13º SALÁRIO A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE. A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).

DIA 20	<u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual. A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.
DIA 20	<u>INSS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior. DCTFWEB Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS. ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20 A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20). RECLAMATÓRIA TRABALHISTA A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb. A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles: S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista. Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes. Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais. Recolhimento dos tributos Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado. Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou

	homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.
DIA 20	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior. RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023 A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.). Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb. Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.
DIA 27	<u>DCTFWEB</u> Até esta data, deverá ser apresentado a DCTFWeb relativo a competência do mês anterior. Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local. Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS. Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf). DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma. EMPRESA SEM MOVIMENTO É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano. RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração. PENALIDADES A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas: • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for

	apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação. 13º SALÁRIO Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário. PRAZOS PARA FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025 A Instrução Normativa nº 2.248, de 05/02/25, DOU de 07/02/25 (RT 011/2025), trouxe mudanças significativas no Módulo de Inclusão de Tributos (MIT) e na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWeb). <u>Prazo de Entrega da DCTFWeb - Fatos Geradores de Janeiro de 2025</u> Excepcionalmente, o prazo de entrega da DCTFWeb para os fatos geradores de janeiro de 2025 fica prorrogado para o último dia útil do mês de março de 2025. <u>Períodos Subsequentes</u> Para os períodos subsequentes, o prazo de entrega será o último dia útil do mês subsequente ao fato gerador.
DIA 27	<u>COMPROVANTE DE RENDIMENTOS ANO-BASE 2025 - EXERCÍCIO 2026 - ENTREGA</u> Até esta data, empresas que pagaram rendimentos com retenção do imposto de renda na fonte, durante o referido ano-base, ainda que em um único mês do ano-calendário, deverão fornecer às pessoas físicas o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção do Imposto de Renda. No caso de rendimentos não sujeitos à retenção do imposto sobre a renda na fonte, o comprovante deverá ser entregue, no mesmo prazo ao beneficiário que o solicitar até o dia 15 de janeiro do ano subsequente ao dos rendimentos. É permitida a disponibilização, por meio da Internet, do comprovante para a pessoa física que possua endereço eletrônico e, neste caso, fica dispensado o fornecimento da via impressa. Observar o novo modelo, para o ano de 2022 instruções de preenchimento previsto na Instrução Normativa nº 2.060, de 13/12/21, DOU de 15/12/21. Notas: A Instrução Normativa nº 1.416, de 04/12/13, DOU de 09/12/13, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovou os modelos de Comprovante Eletrônico de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte e de Comprovante Eletrônico de Pagamentos de Serviços Médicos e de Saúde. A Instrução Normativa nº 1.682, de 28/12/16, DOU de 29/12/16, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.215, de 15/12/11, RFB, que aprova modelo de Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte. Detalhes no RT 104/2016. A Instrução Normativa nº 2.060, de 13/12/21, DOU de 15/12/21, Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte, com vigência a partir de 01/01/2022.
DIA 27	<u>RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL - IGUALDADE SALARIAL</u> Até esta data, empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher o Relatório de Transparência Salarial pelo portal Emprega Brasil, informando seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade e parentalidade compartilhada, conforme a Lei de Igualdade Salarial. Mais detalhes no RT 076/2024. Notas: A Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. A Instrução Normativa nº 6, de 17/09/24, DOU de 18/09/24 (RT 076/2024), do Ministério do Trabalho e Emprego, dispôs sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.



RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial é um instrumento legal criado para combater a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Ele foi instituído pela Lei nº 14.611/2023, que obriga empresas com 100 ou mais empregados a divulgar informações detalhadas sobre remuneração, critérios salariais e políticas de diversidade.

Finalidade principal

- Promover equidade salarial entre homens e mulheres
- Garantir transparência na política de remuneração
- Estimular boas práticas de diversidade e inclusão

Exemplo prático:

Se uma empresa paga, em média, R\$ 8.000,00 para homens engenheiros e R\$ 6.500,00 para mulheres na mesma função, o relatório torna essa diferença visível, permitindo fiscalização e correção.

Empresas obrigadas a elaborar o relatório

Todas as empresas com 100 ou mais empregados, independentemente do setor econômico, devem cumprir essa obrigação.

Obrigatoriedade legal

- Envio do relatório ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
- Publicação nos canais institucionais da empresa

Exemplo prático:

Uma indústria com 120 funcionários e uma rede de call center com 2.000 empregados estão igualmente obrigadas a apresentar o relatório, mesmo que tenham estruturas organizacionais diferentes.

Estrutura do relatório: Principais informações exigidas

O relatório é composto por quatro quadros principais, que detalham a composição da força de trabalho e as diferenças salariais.

Comparação de remuneração por gênero

Apresenta a média e mediana salarial entre homens e mulheres.

Exemplo:

- Média salarial homens: R\$ 5.200

- Média salarial mulheres: R\$ 4.700
- Diferença identificada: 9,6%

Distribuição de empregados por cargos e grupos ocupacionais

Os dados são organizados conforme os grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Exemplo:

- Grupo 2 (Profissionais das Ciências e Artes): 60% homens, 40% mulheres
- Grupo 4 (Serviços Administrativos): 30% homens, 70% mulheres

Composição por raça/etnia e gênero

Apresenta a distribuição dos empregados considerando sexo e raça/etnia (mulheres negras, homens brancos, etc.).

Exemplo:

- Mulheres negras: 12%
- Mulheres brancas: 28%
- Homens negros: 15%
- Homens brancos: 45%

Esse quadro permite identificar desigualdades estruturais dentro da empresa.

Critérios de remuneração e políticas de inclusão

A empresa deve informar os critérios utilizados para definir salários e as ações de diversidade e inclusão.

Critérios de remuneração (exemplos):

- Tempo de experiência
- Formação acadêmica
- Desempenho individual
- Complexidade da função
- Proatividade e liderança

Ações de diversidade (exemplos):

- Programas de mentoria para mulheres
- Planos de carreira estruturados
- Políticas de apoio à maternidade e paternidade
- Treinamentos contra discriminação

Procedimentos para envio e divulgação

Envio ao governo

As empresas devem informar os dados por meio do Portal Emprega Brasil, administrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Divulgação ao público

O relatório deve ser publicado em local de fácil acesso, como:

- Site institucional
- Intranet corporativa
- Redes sociais corporativas

Prazo usual: entre setembro e outubro de cada ano (conforme cronograma oficial).

Relatórios consolidados do governo

Os dados enviados pelas empresas são compilados pelo:

- Ministério do Trabalho e Emprego
- Ministério das Mulheres

Esses órgãos divulgam relatórios nacionais com estatísticas gerais sobre desigualdade salarial no Brasil.

Consequências do descumprimento

O não envio ou a não publicação do relatório pode gerar:

- Multas administrativas
- Fiscalizações trabalhistas
- Reputação negativa da empresa
- Riscos de ações trabalhistas por discriminação salarial

Exemplo

prático:

Uma empresa que não publica o relatório pode ser autuada e sofrer sanções, além de perder credibilidade junto a investidores e colaboradores.

Importância estratégica para a gestão de pessoas

Além de obrigação legal, o relatório é uma ferramenta estratégica de gestão de RH, pois permite:

- Diagnosticar desigualdades internas
- Ajustar políticas de remuneração
- Fortalecer a cultura organizacional inclusiva
- Melhorar o clima organizacional
- Atrair talentos e investidores ESG

Considerações finais

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial representa um avanço significativo na legislação trabalhista brasileira, pois transforma a equidade salarial em uma obrigação mensurável e auditável.

Para os gestores de Recursos Humanos, o documento não deve ser visto apenas como uma exigência burocrática, mas como uma ferramenta estratégica de governança corporativa, compliance e responsabilidade social.



**BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
(BPC) - REAVALIAÇÃO - ALTERAÇÕES - REVOGAÇÃO**

A Portaria nº 1.327, de 14/01/26, DOU de 21/01/26, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, revogou a Portaria nº 1.249, de 26/12/24, DOU de 30/12/24 (RT 105/2024), que estabeleceu rotina operacional para

reavaliação dos benefícios de prestação continuada da assistência social - BPC por motivo de superação de renda, a ser aplicada no âmbito do INSS e a Portaria nº 1.260, de 27/01/25. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão Substituta do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, bem como o que consta no processo administrativo SEI no 35014.407779/2024-00, resolve:

Art. 1º - Ficam revogadas:

I - a Portaria Dirben/INSS nº 1.249, de 26 de dezembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União - DOU em 30 de dezembro de 2024; e

II - a Portaria Dirben/INSS nº 1.260, de 27 de janeiro de 2025, publicada no Diário Oficial da União - DOU em 29 de janeiro de 2025.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PATRICIA PINTO COUTINHO