



## IMPLEMENTAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Instrução Normativa GM / MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024  
(Publicada no D.O.U. de 18.09.2024, Seção 1, pág. 82)

Foi publicada a Instrução Normativa nº 6, de 17 de setembro de 2024, do Gabinete do Ministro do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Conforme determina o Decreto nº 11.795/2023, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Segundo a Instrução Normativa, considera-se:

**I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** - documento que contém informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios; e

**II - Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial** - documento que detalha medidas, metas e prazos para eliminar desigualdades salariais.

A Instrução Normativa define as seguintes formas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios:

- I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

O relatório deverá ser preenchido através da aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil, acessado via endereço eletrônico <https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>.

Para o preenchimento do relatório o empregador deverá realizar a habilitação do perfil "colaborador" na plataforma GOV.BR, através do endereço eletrônico <https://acesso.gov.br/>, mediante a utilização do certificado digital (e-CNPJ) correspondente ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ raiz das empresas.

Eventuais dúvidas podem ser esclarecidas através do endereço eletrônico <https://acesso.gov.br/faq/perguntasdafaq/cadastrocobolaboradordocnpj.html>.

Os dados preenchidos na aba "Igualdade Salarial" do Portal Emprega Brasil na área dos empregados, contemplam os seguintes quesitos:



**INFORMATIVO 23/2024 | OUTUBRO**

- I - existência ou não de plano de cargos e salários ou plano de carreira;
- II - política de incentivo à contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LBTQIA+);
- III - políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência;
- IV - iniciativas ou programas de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares; e
- V - critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira.

**O envio das informações pelas empresas por meio do Portal Emprega Brasil ocorrerá nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.**

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil com informações extraídas do eSocial e com a utilização das informações encaminhadas pelas empresas através do Portal Emprega Brasil.

**De acordo com a Instrução Normativa, a publicação do Relatório deverá ocorrer duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, sem possibilidade de edição, até a publicação do próximo relatório.**

**O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser publicizado nos sítios eletrônicos das empresas, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado.**

Ainda, os relatórios serão divulgados pelos empregadores em local visível e de fácil acesso para os trabalhadores e para o público em geral.

**O Ministério do Trabalho e Emprego publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por meio do portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, disponível no endereço eletrônico <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>.**

A publicação dos relatórios poderá ser objeto de fiscalização da Auditoria-Fiscal do Trabalho, que notificará os estabelecimentos para que comprovem o cumprimento do dever de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT, os seguintes elementos:

- I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;
- II - existência de Planos de Cargos e Salários;
- III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- IV - existência de incentivo à contratação de mulheres;
- V - identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;
- VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares; e
- VII - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.



**INFORMATIVO 23/2024 | OUTUBRO**

**Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, cujo prazo para apresentação é de 90 dias, a contar da notificação.**

O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de livre escolha do empregador, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, como medidas de transparência e inclusão efetivas, devendo ser depositada uma cópia do Plano de Ação na entidade sindical representativa da categoria profissional.

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

- I - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- II - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- III - cronograma de execução;
- IV - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral;
- V - a criação de programas de:
  - a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
  - b) promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
  - c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A Carteira de Trabalho Digital é o canal de denúncia específico da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Para realizar a denúncia, o usuário deverá acessar a Aba "Outras Opções - Canal de Denúncias Trabalhistas" e, no título "Qual a sua denúncia/reclamação trabalhista?", selecionar o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023)".

A Instrução Normativa entrou em vigor em 18 de setembro de 2024 e pode ser acessada na íntegra no seguinte link: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gm-mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024-585124105>.

**Com relação à publicidade dos relatórios**, reiteramos (conforme Informativo 21/2024) que em sessão do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, realizada em 18.07.2024, a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) obteve decisão favorável pela nulidade da decisão da Presidência que havia suspenso a antecipação de tutela anteriormente deferida, determinando o retorno da obrigatoriedade de publicação do relatório pelas empresas.

O TRF-6, de forma unânime, declarou a decisão nula, restabelecendo os termos da liminar que determina a suspensão dos efeitos do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023.

Considerando que a decisão possui efeito erga omnes (em todo o território nacional), ou seja, pode ser aplicada a todas as empresas do país, **com a declaração de nulidade, as empresas privadas com 100 ou mais empregados em todo o país ficam desobrigadas de publicar os relatórios de transparência salarial.**

Contudo, da referida decisão cabe recurso, de modo que tal entendimento pode ser mantido ou alterado.