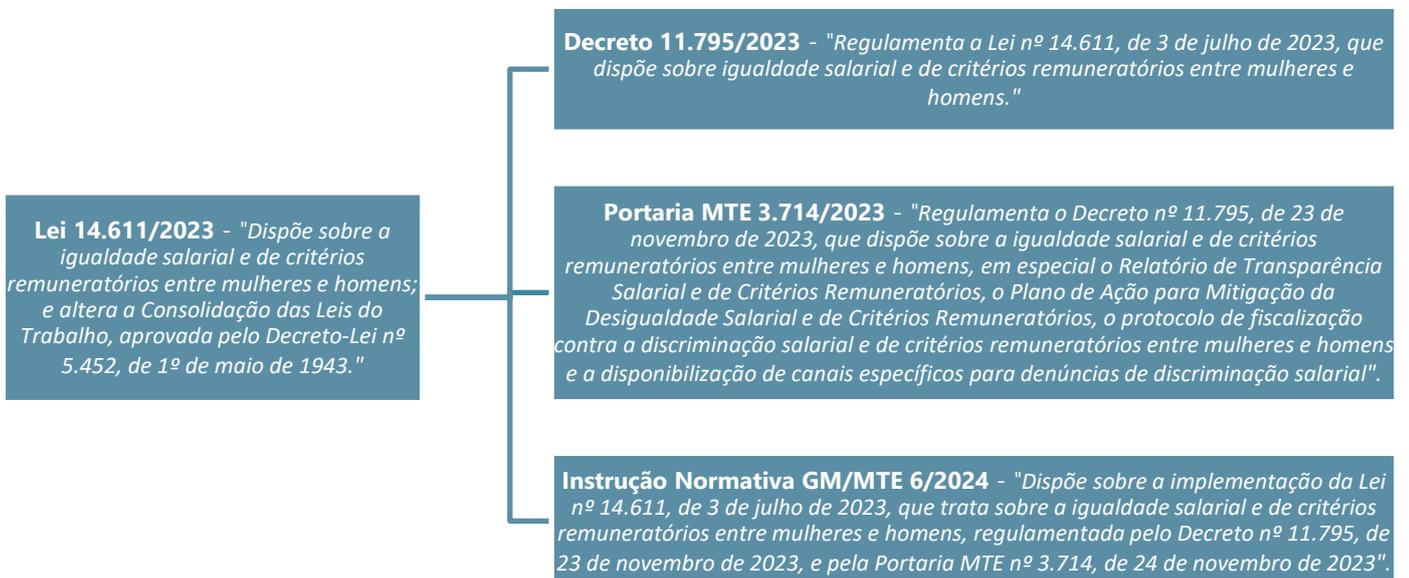


RT INFORMA



MTE publica Instrução Normativa sobre implementação da Lei de Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Publicada a [Instrução Normativa GM/MTE 6/2024](#) (DOU 19/09/2024), que dispõe sobre a implementação da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios (Lei 14.611/2023). A Lei 14.611/2023 foi regulamentada pelos seguintes dispositivos:



Saiba tudo neste RT Informa!

Disposições preliminares

A Instrução Normativa GM/MTE 6/2024, no que se refere à implementação da Lei 14.611/2023, dispõe que:

- a prática da discriminação salarial e de critérios remuneratórios poderá submeter o empregador às sanções previstas na Lei 14.611/2023, além de outras penalidades previstas em legislações específicas em casos de práticas discriminatórias;
- considera, no âmbito da Instrução Normativa:

- **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** – documento que detalha as informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios;
- **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial** – documento que consolida as medidas, metas e prazos para eliminação das desigualdades salariais.
- 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 ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens;*
- pessoas físicas com equiparação a pessoas jurídicas não são obrigadas a publicar o relatório.

Portal Emprega Brasil

No Portal Emprega Brasil, foi disponibilizada uma aba denominada **Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios**, na área do empregador, que será habilitada para empresas com 100 (cem) ou mais empregados, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, procedam com a declaração das seguintes informações complementares por meio do formulário na plataforma:

- “I – existência ou não de planos 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 LGBTQIA+);*
- III – políticas de 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 acesso à aba específica no Portal Emprega Brasil exige a habilitação do perfil "colaborador" na plataforma GOV.BR. Para essa habilitação, é necessário o uso do certificado digital (e-CNPJ) vinculado ao CNPJ raiz da empresa, e o representante legal deve associar o CPF do colaborador na plataforma para permitir o acesso ao portal. Ao acessar a plataforma, será exibida a quantidade de estabelecimentos qualificados para preencher as informações no formulário.

As empresas deverão enviar as informações por meio do Portal Emprega Brasil nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é responsável pela consolidação das informações **do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**, que será baseado nos dados extraídos das seguintes fontes:

- Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial;
- Portal Emprega Brasil.

Não serão compartilhadas no relatório das empresas informações individuais (nome, ocupação e características pessoais) em casos de ocupações com menos de 3 (três) empregados.

A seguir, as informações obtidas de cada uma das plataformas:

eSocial

- dados cadastrais do empregador (CNPJ do estabelecimento);
- número total de trabalhadores empregados por estabelecimento;
- número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salários contratual e valor médio da remuneração bruta, média de 12 (doze) meses.
- cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a proporção dos salários e da remuneração das mulheres em comparação a dos homens.

Portal Emprega Brasil

- utilização de critérios remuneratórios para diferenciar remunerações;
- existência de política de contratação de mulheres, inclusive de grupos específicos (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+);
- políticas de promoção de mulheres a cargos de gerência e direção;
- iniciativas e programas de apoio para o compartilhamento de obrigações familiares para homens e mulheres.

Divulgação do relatório

As empresas com 100 (cem) empregados ou mais deverão publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares, garantindo ampla divulgação. Caso seja de interesse da empresa, juntamente com o relatório, **podem ser compartilhadas informações complementares ou notas explicativas.**

As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar duas vezes por ano, em março e setembro, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

O MTE fará a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios no portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), de forma agregada para o país e as diferentes unidades da federação.

Fiscalização

O processo de fiscalização será realizado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho que notificará as empresas para que comprovem a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, que será subsídio para sua atuação.

Serão considerados elementos para verificação de diferença salarial injustificada, destacadas as exceções previstas no art. 461 da CLT¹:

- 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 final da ação fiscal.”*

Caso sejam identificadas diferenças salariais injustificadas entre mulheres e homens, a Auditoria-Fiscal do Trabalho notificará a empresa para que apresente o **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial**, no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da notificação.

Caso conclua que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial não esteja adequado, a Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá solicitar sua adaptação ou a elaboração de um novo plano, neste caso, com base em relatório emitido pela equipe que realizou a fiscalização.

O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial fica à critério do empregador e deverá prever: (i) ações a serem adotadas com escala de prioridade; (ii) metas, prazos e mecanismo de medição de resultados; (iii) cronograma; (iv) avaliação periódica das ações previstas no plano, com periodicidade mínima semestral; e (v) criação de programas de capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promoção de diversidade e inclusão, formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Participação dos sindicatos

Os representantes das entidades sindicais e dos empregadores nos locais de trabalho devem ter garantida a participação no processo de elaboração do Plano de Ação, conforme previsto em norma coletiva, e não existindo esta previsão, por meio de comissão de empregados. Neste caso, a comissão

¹ CLT. “Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.” [...]

de empregados deve ser constituída, preferencialmente conforme as disposições previstas nos art. 510-A² e art. 510-D³ da CLT.

Aquelas empresas que tiverem entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados terão a possibilidade de estabelecer procedimento eleitoral específico para instituição da comissão de representantes dos empregados, que deverá participar do processo de elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Uma cópia do Plano de Ação deverá ser enviada para a entidade sindical que representa a categoria profissional.

Canal de denúncia

Foi estabelecido que a Carteria de Trabalho Digital é o canal específico para realização de denúncias em relação à Lei 14.611/2023. A denúncia pode ser feita no Canal de Denúncias Trabalhistas, selecionado o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei 14.611/2023).

Metodologia do Relatório de Transparência Salarial

A Instrução Normativa detalha a metodologia de elaboração do Relatório de Transparência Salarial. São utilizados os dados fornecidos pelas empresas à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) via eSocial. O relatório considera, para o cálculo das médias salariais e remunerações, informações agrupadas por sexo, raça e etnia. Para evitar a identificação de indivíduos, os dados só são apresentados quando há, pelo menos, três homens e três mulheres no grupo analisado. Informações salariais, como salário contratual, gratificações, adicionais e outras parcelas, são consideradas no relatório.

Os cálculos de salário médio e mediano são feitos para comparar a remuneração de mulheres e homens. A metodologia também contempla o uso de critérios para progressão salarial, como tempo de serviço e disponibilidade para horas extras. Todas as informações são agregadas para evitar a exposição de dados individuais, seguindo os parâmetros estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A seguir, tabela com resumo dos parâmetros aplicados no Relatório de Transparência:

Parâmetro	Descrição
Campos considerados	Salário base do trabalhador (salário contratual na RAIS) e a unidade de pagamento (tipo de salário contratual na RAIS).
Distribuição por características individuais	Para cálculo da distribuição por raça/cor e sexo dos vínculos, foram considerados os vínculos com informação válida para essas dimensões.
Salário de contratação	Salário contratual é o valor dos rendimentos básicos do vínculo. Para cálculo do salário médio e/ou mediano, utiliza-se apenas salários declarados do tipo mensal e declarados com o valor diferente de zero.
Salário médio de contratação	Soma-se os salários de todas as mulheres e de todos os homens de um mesmo grupo de ocupações e divide-se pelos respectivos número de mulheres e homens.

² CLT. "Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. [...]"

³ O art. 510-B da CLT estabelece as atribuições da comissão de representantes de empregados.

Salário mediano de contratação	<i>Valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores. São considerados valores acima de zero de tipo mensal.</i>
Remuneração média	<i>Considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados.</i>
Composição da remuneração	<i>Considera o valor bruto da remuneração, contendo: salário contratual, 13º salário, gratificações, comissões, horas extras. Adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado, gorjetas e demais parcelas, que por força de lei ou de norma coletiva, compõem a remuneração do trabalhador.</i>
Razão do salário mediado de contratação	<i>Razão obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens.</i>
Razão da remuneração média	<i>Razão obtida pela divisão da remuneração média das mulheres empregadas em relação à remuneração média dos homens empregados.</i>
Grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	<i>Correspondem às agregações de ocupações que têm características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações: (a) dirigentes e gerentes têm atividades de mando; (b) ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades; (c) ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas; (d) ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral; e (e) ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividades.</i>
Raça	<i>Considera população negra pessoas pretas e pardas e população não-negra pessoas brancas, amarelas e indígenas.</i>
Crerios Remunerat6rios	<i>S6o considerados aspectos indicados na literatura: (a) exist6ncia de Plano de Cargos e Sal6rios; (b) disponibilidade para horas extras; (c) tempo de trabalho na empresa (tempo de experi6ncia); (d) proatividade (desenvolvimento de ideias e sugest6es para melhorar resultados); e (e) cumprimento de metas de produ76o definidas pelas empresas.</i>