

DIVULGADA INSTRUÇÃO NORMATIVA SOBRE A LEI DE IGUALDADE SALARIAL

Na data de 18/09/2024, foi publicada a [Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024](#), dispendo sobre a implementação da lei de igualdade salarial, bem como sobre sua regulamentação.

Uma Instrução Normativa é um ato administrativo que visa detalhar, regulamentar ou esclarecer a aplicação de leis, decretos ou outras normas jurídicas no âmbito administrativo, apresentando orientações práticas e operacionais para cumprimento das obrigações legais.

Sendo assim, a presente IN não traz qualquer inovação legislativa, tão somente detalha as normas existentes. Seguem abaixo os pontos principais do que dispõe cada capítulo da Instrução Normativa em questão.

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Estabelecimento das bases para a implementação da Lei nº 14.611/2023, definindo os conceitos centrais, como o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial. O capítulo reforça a obrigatoriedade de garantir a igualdade salarial por meio de mecanismos de transparência, fiscalização, e programas de diversidade e inclusão.

CAPÍTULO II – DO ACESSO AO PORTAL EMPREGA BRASIL

O presente capítulo dispõe sobre como empresas com 100 (cem) ou mais funcionários devem acessar, preencher e enviar informações sobre suas políticas de igualdade salarial e critérios remuneratórios, detalhando o processo de habilitação para acessar a área específica no [Portal Emprega Brasil](#) e a obrigação de enviar essas informações regularmente. Para empresas menores, a obrigação não se aplica.

CAPÍTULO III – DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

O relatório, que deve ser publicado 2 (duas) vezes ao ano, reúne dados do eSocial e do Portal Emprega Brasil, detalhando a remuneração de trabalhadores por sexo, raça e etnia. Também são incluídas informações sobre políticas de contratação e promoção de mulheres, além de iniciativas para apoiar o compartilhamento de responsabilidades familiares. O relatório visa fornecer uma visão clara sobre as desigualdades salariais em todo o país e nas unidades federativas.

CAPÍTULO IV – DA PUBLICIZAÇÃO DO RELATÓRIO

Os empregadores devem publicar o Relatório de Transparência Salarial em seus sites e redes sociais, garantindo acesso amplo aos trabalhadores e ao público. A publicação ocorrerá em março e setembro de cada ano, com a possibilidade de inclusão de notas explicativas sobre eventuais diferenças salariais. O Ministério do Trabalho e Emprego também publicará essas informações no portal do [Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho \(PDET\)](#).

ATENÇÃO → Conforme noticiado no [Informe Trabalhista nº 15](#), foi reestabelecida a liminar desobrigando empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados a publicar relatórios de transparência salarial, liminar esta conquistada pela FIEMG.



Contudo, a tutela concedida apenas desobriga as empresas de publicarem o relatório de transparência salarial, permanecendo a obrigação de prestarem informações ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para elaboração do relatório.

Por enquanto, em razão da liminar, não há obrigatoriedade de as empresas publicarem o relatório elaborado pelo MTE, mas como há a possibilidade de revogação ou modificação da decisão suspensiva, a obrigação de publicar tais relatórios pode ser reestabelecida.

CAPÍTULO V – DA FISCALIZAÇÃO

A Auditoria-Fiscal do Trabalho será responsável pela fiscalização da igualdade salarial, utilizando o Relatório de Transparência como subsídio. Caso se constate uma diferença salarial injustificada entre mulheres e homens, a empresa será notificada para apresentar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial dentro de 90 (noventa) dias. Este plano deverá conter medidas concretas para corrigir as desigualdades, com metas e cronograma claros.

CAPÍTULO VI – DA PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

Este capítulo reforça a participação de sindicatos e representantes dos empregados na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial. Caso não haja previsão em norma coletiva, poderá ser formada uma comissão de empregados para garantir essa participação.



ATENÇÃO → Em qualquer hipótese será garantida a participação das entidades sindicais.

CAPÍTULO VII – DO CANAL DE DENÚNCIA

A Carteira de Trabalho Digital é o canal específico para denúncias de desigualdade salarial entre homens e mulheres. A plataforma permite que trabalhadores denunciem discriminações diretamente, facilitando a comunicação com as autoridades competentes.

CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS

A Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO - METODOLOGIA DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

O Anexo da Instrução Normativa apresenta uma série de diretrizes e procedimentos para a criação de relatórios que avaliam a igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente corporativo, observando parâmetros como ocupações, raça/cor, e critérios remuneratórios.