

Ministério do Trabalho lança Instrução Normativa sobre o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios entre Homens e Mulheres

19.09.2024 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

ESG Trabalhista

Em 17 de setembro de 2024, foi editada a Instrução Normativa nº 6 pelo Ministério do Trabalho trazendo novidades sobre o **Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios**, que é composto por informações sobre remuneração da força de trabalho fornecidas por empresas com mais de 100 (cem) empregados. O Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios foi criado com a **Lei de Igualdade Salarial** e possui o objetivo de tornar mais transparente os critérios de remuneração utilizados pelas empresas, a fim de reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Com a Instrução Normativa, as empresas deverão prestar novas informações acerca da existência de políticas para a promoção de mulheres a cargos de direção e gerência. Anteriormente, as empresas estavam apenas obrigadas a compartilhar os critérios adotados para as referidas promoções. Além disso, o Ministério do Trabalho torna mais claro que, ao avaliar as políticas de incentivo à contratação de mulheres dos empregadores, levará em consideração a existência de políticas para grupos específicos como mulheres negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+.

A Instrução informa a disponibilização do canal de denúncia exclusivo (acessível pela Carteira de Trabalho Digital) e regulamenta como ocorrerá a fiscalização das informações prestadas pelas empresas. Os Auditores Fiscais do Trabalho ficarão encarregados de verificar se as empresas estão cumprindo o dever de dar publicidade ao **Relatório de Transparência** e de avaliar a existência de diferença salarial injustificada entre homens e mulheres. Identificada a diferença salarial, o Auditor poderá solicitar que a empresa apresente um Plano de Ação para a Mitigação da Desigualdade Salarial ("Plano de Ação"), no prazo de 90 dias. Na elaboração e implementação do Plano, segundo a Instrução, será garantida a participação do sindicato dos trabalhadores e representantes dos empregados nos locais de trabalho, não deixando clara a possibilidade de o Ministério do Trabalho aceitar o Plano de Ação elaborado diretamente pela empresa, sem participação do sindicato, quando este não se manifestar quando acionado.

A edição desta nova Instrução Normativa próximo ao lançamento da segunda edição do Relatório demonstra que as autoridades brasileiras estão empenhadas em aprimorar o documento e em cumprir as diretrizes estabelecidas pela **Lei de Igualdade Salarial**. Com a próxima rodada de informações prevista para fevereiro de 2025, as empresas devem estar

atentas às mudanças trazidas pela Instrução Normativa e à adequação da remuneração de sua força de trabalho à legislação (o que passa por iniciar uma avaliação para a construção de um Plano de Ação). Quanto ao risco de fiscalização, cabe ter em mente que a desobrigação de publicar o Relatório, suportada por liminar obtida diretamente pela empresa ou mesmo pela liminar deferida à Federação da Indústria de Minas Gerais, com eficácia erga omnes, por si só, não afasta o risco de ser exigido um Plano de Ação, caso identificadas divergências salariais injustificáveis.

>>> SAIBA MAIS SOBRE A LEI DA IGUALDADE SALARIAL

- **Prazo para empresas enviarem o segundo relatório de transparência salarial de 2024 está aberto**
- **O que esperar do relatório de transparência previsto na Lei da Igualdade Salarial?**
- **O que as empresas precisam saber sobre a regulamentação da Lei de Igualdade Salarial**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti