

# Relatório de Transparência Salarial – 1º semestre de 2026

## *Nota Explicativa - Lei de Igualdade Salarial e Relatório de Transparência Salarial*

Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) tem como principal objetivo garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em linha com esse objetivo, a Lei nº 14.611/2023 estabeleceu que as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem adotar mecanismos de transparência salarial, incluindo a publicação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Com o intuito de regulamentar a Lei e orientar as empresas quanto ao cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) editaram os seguintes atos normativos:

- Decreto nº 11.795/2023;
- Portaria MTE nº 3.714/2023; e
- Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024.

De acordo com a regulamentação vigente, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é elaborado pelo próprio MTE, com base:

- nas informações prestadas pelos empregadores por meio do eSocial; e
- em informações complementares fornecidas pelas empresas no Portal Emprega Brasil.

Nesse contexto, o MTE disponibiliza periodicamente os Relatórios de Transparência Salarial, nos ciclos semestrais previstos na legislação (meses de março e setembro), adotando metodologia própria, desenvolvida pelo órgão.

A metodologia utilizada pelo MTE tem caráter estatístico e agregado, considerando o conjunto de mulheres e homens da empresa ou de cada estabelecimento, com base em classificações ocupacionais amplas, inclusive por Grandes Grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Essa abordagem não considera, de forma individualizada, aspectos como:

- posição hierárquica;
- atividade efetivamente desempenhada;
- cargo específico;
- performance individual;
- tempo de empresa; ou
- tempo no exercício da função.

Em razão disso, os indicadores apresentados no Relatório do MTE podem resultar em comparações entre trabalhadores que não exercem a mesma função ou trabalho de igual valor, como, por exemplo, Monitor de Pesquisa Clínica, Representante Virtual, Desenvolvedor de Propostas e Analista de Inteligência de Mercado.

Adicionalmente, o Relatório elaborado pelo MTE apresenta a proporção de salário mediano contratual e de remuneração média efetivamente paga entre mulheres e homens, inclusive por Grandes Grupos do CBO, replicando a mesma lógica estatística agregada.

Essa metodologia não se confunde com os critérios jurídicos estabelecidos no artigo 461 da CLT, que assegura a igualdade salarial apenas quando presentes, cumulativamente, os seguintes requisitos:

1. identidade de função;
2. identidade de empregador;
3. identidade de estabelecimento empresarial;
4. diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a 4 (quatro) anos; e
5. diferença de tempo de serviço na mesma função não superior a 2 (dois) anos.

Demonstrando seu compromisso com a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, com a transparência e com o cumprimento da legislação aplicável, disponibilizamos os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborados pelo MTE, acompanhados desta nota explicativa, referentes aos seguintes estabelecimentos:

- [IQVIA SOLUTIONS DO BRASIL LTDA.](#), estabelecimento registrado no CNPJ 62.398.938/0001-69
- [IQVIA SOLUÇÕES DE TECNOLOGIA DO BRASIL LTDA.](#), estabelecimento registrado no CNPJ 04.590.011/0001-20
- [IQVIA RDS BRASIL LTDA.](#), estabelecimento registrado no CNPJ 02.529.870/0001-88
- [IQVIA IES BRASIL LTDA.](#), estabelecimento registrado no CNPJ 03.527.030/0001-49