



DIRETRIZES PARA OS PLANOS DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES SALARIAIS

*Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.795/2023, Portaria MTE
nº 3.714/2023 e Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024*

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E
EMPREGO





DIRETRIZES PARA OS PLANOS DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES SALARIAIS

*Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.795/2023, Portaria MTE
nº 3.714/2023 e Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024*

INTRODUÇÃO



A Lei nº 14.611/2023 foi aprovada em 3 de julho de 2023 e dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; além de alterar o Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A novidade da lei é que ela prevê medidas para garantir seu cumprimento, com foco na transparência salarial, na fiscalização, na denúncia, na capacitação de gestores e lideranças visando a mudança na forma como encaram o trabalho das mulheres e na própria preparação de mulheres para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, prevendo multas em caso de descumprimento.





DECRETO 11.795/2023, PORTARIA MTE Nº3.714/2023 E INSTRUÇÃO NORMATIVA GM MTE Nº6/2024

Desde 2023, empresas com 100 (cem) ou mais empregados, deverão publicar a cada semestre relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios em Portal eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego.

Identificada diferença salarial injustificada **ou de** critérios remuneratórios entre mulheres e homens no trabalho, as empresas deverão apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego, plano de ação, bem como as ações implementadas para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais, que deverá conter obrigatoriamente:

- I.** As medidas a serem adotadas com escala de prioridade, com definição de metas, prazos, responsáveis e aferição de resultados;
- II.** Cronograma de execução;
- III.** Avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral
- IV.** A criação e implementação de programas voltados à:
 - a)** capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
 - b)** promoção da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho; e
 - c)** capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão profissional em igualdade de condições com os homens.

O Plano de Ação para mitigação da desigualdade salarial deverá ser apresentado no prazo de 90 (noventa) dias, prazo que será contado da notificação enviada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Mas atenção! Sempre que constatada diferença salarial de maneira injustificada ou de critérios remuneratórios, o empregador deverá promover medidas para mitigação dessa situação, independentemente da fiscalização do trabalho.

Na elaboração e implementação do plano de ação será garantida a participação de representantes de entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto em norma coletiva ou, na ausência desta, por meio de uma comissão de empregados.

Uma cópia do plano de ação para mitigação da desigualdade salarial deve ser obrigatoriamente depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.



DIRETRIZES GERAIS



Considerando a constatação de desigualdades salariais não justificadas por critérios objetivos apresentados pelas empresas, o Plano de Mitigação deverá obrigatoriamente detalhar as ações concretas a serem adotadas para a correção dessas distorções, assegurando que a desigualdade identificada resulte em medidas efetivas, mensuráveis e monitoráveis, e não apenas em ações declaratórias.

Os Planos de Mitigação das Desigualdades Salariais devem ser compreendidos como instrumentos obrigatórios, estruturantes e permanentes, destinados não apenas à correção pontual de distorções, mas à transformação das práticas institucionais que historicamente produzem e reproduzem desigualdades salariais entre mulheres e homens.

O formato é de livre escolha do empregador, podendo ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado ICP-Brasil.

A elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser realizada de maneira centralizada na empresa com mais de um estabelecimento, devendo ser consideradas as especificidades de cada unidade na sua implementação e execução.

DIRETRIZES PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS DE MITIGAÇÃO



1 PLANO DE CORREÇÃO PROGRESSIVA DAS DESIGUALDADES SALARIAIS

O Plano de Ação deverá conter obrigatoriamente:

- * Medidas a serem adotadas com escala de prioridade – detalhamento das ações corretivas específicas para eliminar a desigualdade identificada, incluindo a escala de prioridade de sua implementação. **Ex:** redução de x% na diferença salarial média entre grupos de CBOs comparáveis, na mesma função, conforme cronograma de execução e resultado aferido conforme relatórios internos de folha de pagamento e análise de remuneração;
- * Metas, prazos e mecanismos de aferição - definição de objetivos quantificáveis e critérios qualitativos de redução da desigualdade, com cronograma claro de execução. **Ex:** Publicação e implementação de planos de cargos e salários revisado e aprovado, com prazo de vigência inicial, que estabeleça os critérios de promoção dos empregados e empregadas.
- * Planejamento anual – cronograma de execução detalhado das medidas e programas previstos. **Ex:** Cronograma anual

com previsão de 100% de execução das etapas previstas no cronograma conforme relatório de acompanhamento da execução;

- ✱ Avaliação Semestral – realização de análise dos resultados alcançados que, no mínimo, deverá ser realizado com periodicidade semestral. **Ex:** Relatório de avaliação realizado, divulgado aos empregados e entregue aos participantes do plano, inclusive a entidade sindical profissional.

2 REVISÃO DOS CRITÉRIOS DE CARGOS, SALÁRIOS E PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Como medida estrutural de mitigação, as empresas poderão promover:

- ✱ Revisão de seus sistemas internos de gestão de pessoas, neles incluído a forma de contratação;
- ✱ Critérios objetivos e de transparência para promoção, progressão funcional e reajuste salarial dos empregados;
- ✱ Revisão das descrições de cargos e funções, de modo a eliminar critérios subjetivos, discriminatórios ou indiretamente excludentes;
- ✱ Garantia de igualdade de acesso de mulheres e homens às oportunidades de promoção, qualificação profissional e

ocupação de cargos de liderança;

- ✱ Promoção de práticas de apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após a licença maternidade, parentalidade e compartilhamento das responsabilidades do cuidado.
- ✱ Criação de programas de capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

3 POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO ÀS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA

Os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial, divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério das Mulheres, apontam que as mulheres negras enfrentam a maior disparidade salarial no mercado de trabalho brasileiro. Nesse contexto, recomenda-se que o Plano de Mitigação incorpore políticas específicas voltadas ao enfrentamento das desigualdades estruturais de gênero e raça, como:

- ✱ Programas institucionais de promoção da igualdade de gênero e raça, com metas definidas e mecanismos de

acompanhamento;

- ✱ Programas institucionais de apoio às mulheres vítimas de violência;
- ✱ Capacitação periódica de gestores, lideranças e equipes de recursos humanos sobre discriminação, enfrentamento à violência contra as mulheres e igualdade salarial;
- ✱ **Implementação de canais seguros, confidenciais e acessíveis para denúncias de discriminação salarial, violência contra as mulheres, assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;**
- ✱ Capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão profissional em igualdade de condições;
- ✱ Adoção de medidas para ampliar a presença de mulheres, especialmente mulheres negras, no total de efetivos, em cargos de chefia e decisão.

4 MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Reconhecendo o impacto desigual do trabalho de cuidado sobre a trajetória profissional das mulheres, recomenda-se que os Planos de Mitigação contenham a previsão:

- ✱ Incentivo à licença parental compartilhada e ampliação de licença maternidade como forma de redistribuir responsabilidades cuidado;
- ✱ Adoção de medidas de apoio ao cuidado, tais como auxílio-creche, parcerias com serviços públicos, comunitários ou outras iniciativas equivalentes;
- ✱ Garantia de afastamentos relacionados ao cuidado não resultem prejuízos salariais, funcionais ou de progressão de carreira;
- ✱ Avaliação de jornadas e modalidades de trabalho compatíveis com a conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares.

5 TRANSPARÊNCIA, MONITORAMENTO E PARTICIPAÇÃO SOCIAL

A efetividade dos Planos de Mitigação deverá ser assegurada por meio de:

- * Divulgação periódica dos avanços e resultados alcançados na redução das desigualdades salariais;
- * Monitoramento contínuo dos indicadores de igualdade salarial, com atualização regular;
- * Participação de representações sindicais, comissões internas ou coletivos de trabalhadores na elaboração, implementação e acompanhamento do plano;
- * Incorporação das ações de mitigação aos instrumentos de negociação coletiva, sempre que aplicável;
- * A Auditoria-Fiscal do Trabalho avaliará a adequação do plano e poderá solicitar ajustes ou a elaboração de um novo plano caso o anterior seja considerado inadequado para sua finalidade.



 gov.br/mulheres

   min.dasmulheres

 @mmulheres

 mindasmulheres

 gov.br/trabalho-e-emprego

   mintrabalhoeemprego

 canaltrabalho

 mintrabalhobr