Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER, DE TRABALHO E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Autor: Poder Executivo

Relatora: Deputada JACK ROCHA

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, de autoria do Poder Executivo federal, tem por escopo combater a desigualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função presente no plano de cargos e salários decorrente de negociação coletiva.

Na EMI nº 00005/2023 MM MTE, de 7 de março de 2023, ressalta-se que:

> *2. A proposta em questão dá continuidade ao processo de reconstrução e transformação do Brasil. A proposta tem o objetivo de atingir a igualdade de direitos no mundo do trabalho, preparando o País para a assunção de compromissos cada vez mais evidentes com o desenvolvimento social e o crescimento econômico, com a ampliação da igualdade entre mulheres e homens e com o combate à pobreza, ao racismo, à opressão sobre as mulheres, bem como à todas as formas de*

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

discriminação social que se refletem em desigualdades históricas.

O projeto tramita sob regime de urgência, com base no art. 64, da Constituição Federal, pelo que a possibilidade de emendamento se faz perante o Plenário.

A matéria foi despachada às Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher, de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Esgotado o prazo regimental inicial, duas emendas foram apresentadas ao projeto pelo Deputado André Figueiredo. Na primeira emenda, sugere-se alteração à redação do inciso III do art. 4º do Projeto, para que a aplicação de sanções ocorra com "com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho". Na segunda emenda, com o mesmo desiderato, propõe-se alteração da redação do inciso II do mesmo art. 4º da Proposição.

Ao projeto foram apostas inúmeras sugestões de aperfeiçoamento ao texto original, especialmente da Secretaria da Mulher desta Casa, entre as quais a garantia de que as mulheres não serão injustificadamente preteridas de promoções ou da ocupação de determinados cargos nas empresas, além de proposta de nova redação de parágrafos do art. 461 da CLT e no art. 4º do projeto, para incluir ampliar o espectro de proteção do direito a igualdade salarial, bem como possa ser revista a multa administrativa aplicada ao caso, estabelecida no art. 510 da CLT. Igualmente relevante a sugestão de que o Poder Público passe a consolidar indicadores de trabalho e renda desagregados por sexo em uma plataforma única de acesso público, que servirá não somente para conferir maior transparência a dados já colhidos pelo Governo em uma série de pesquisas realizadas pelo Ministério do Trabalho, IBGE e outros órgãos, mas também para impulsionar a pesquisa e a elaboração de políticas públicas baseadas em evidências na área de equidade entre os sexos, sempre observada a proteção de dados pessoais.

É o relatório.

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

II - VOTO DA RELATORA

II.1. Dos pressupostos de constitucionalidade e juridicidade

Não há qualquer objeção quanto aos pressupostos de constitucionalidade do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, bem como do substitutivo da Comissão de Trabalho e das duas emendas de Plenário.

A proposição e o substitutivo atendem aos preceitos constitucionais formais concernentes à competência legislativa da União, às atribuições do Congresso Nacional e à legitimação de iniciativa legislativa, nos exatos termos dos artigos 22, inciso I, 48 e 61, todos da Constituição Federal.

No que respeita à constitucionalidade material, também há harmonia entre as alterações propostas com as disposições da Lei Maior, até mesmo porque a questão da igualdade salarial entre mulheres e homens e a proibição da discriminação, além de um direito, tem a forma essencial do exercício da cidadania, assegurada em nossa Carta Magna, em seus artigos 3º, Inciso IV; artigo 5º, Inciso I; 7º, Incisos XX e XXX.

Com relação à juridicidade, o projeto e o substitutivo revelam-se adequados. O meio escolhido é apropriado para atingir o objetivo pretendido. O respectivo conteúdo possui generalidade e se mostra harmônico com os princípios gerais do direito e está em sintonia com a não discriminação preconizada no cenário internacional e advinda da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em especial da “Convenção nº 100” (1951) e da “Convenção 111” (1958), além da “Declaração de Filadélfia” (1944) e da Convenção das Nações Unidas sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW).

Quanto à técnica legislativa, a proposição se amolda aos preceitos da Lei Complementar nº 95, de 1998, que dispõe sobre a elaboração, alteração e consolidação das leis.

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

II.2. Do mérito

O governo brasileiro enviou a este Parlamento o projeto de lei nº 1.085/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens, propondo incisiva alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dispondo sobre medidas de transparência salarial para que a desigualdade seja verificada e sanada. Foi encaminhado com urgência constitucional para a tramitação da matéria, diante da relevância do tema e no contexto do ato de celebração do Dia Internacional da Mulher (08 de março), em que um conjunto de iniciativas governamentais e proposições legislativas foi apresentado também à sociedade.

Este será mais um passo, e tenho certeza, com aquiescência desta Casa de Leis, para avançarmos no processo de enfrentamento à desigualdade no ambiente de trabalho, que se aprofundou, sobremaneira, durante a pandemia, devido ao aumento intensivo do trabalho doméstico e dos trabalhos de cuidado, em que as mulheres representam 75% dessa força de trabalho, com correspondência significativa no PIB nacional, mas que atuam em situação de alta precarização e de extrema desigualdade de renda.

No bojo da justificativa da proposição revela-se que a proposta em questão dá continuidade ao processo de reconstrução e transformação do Brasil. A proposta tem o objetivo de efetivar a igualdade de direitos no mundo do trabalho, preparando o País para a assunção de compromissos cada vez mais evidentes com a articulação entre o desenvolvimento social e o crescimento econômico, com a ampliação da igualdade entre mulheres e homens e com o combate à pobreza, ao racismo, à opressão sobre as mulheres, bem como à todas as formas de discriminação social que se refletem em desigualdades históricas.

O Projeto de Lei de Igualdade Salarial e Remuneratória entre mulheres e homens reforça a obrigação da igualdade salarial entre mulheres e homens que já constava do texto original da CLT de 1943, reforçada em alteração aprovada em 1952 e, mais recentemente, no âmbito da denominada “reforma trabalhista” de 2017. Para alcançar esse objetivo, estabelece

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

mecanismos de transparência salarial e remuneratória, observada a Lei nº 13.709, de 2018, com incremento da fiscalização contra a discriminação, a aplicação de sanções administrativas mais rigorosas e a facilitação de meios processuais para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. A proposta cria meios para que a desigualdade seja verificada, punida e sanada, contribuindo para a garantia de direitos das trabalhadoras.

A busca pela igualdade salarial na realização de trabalhos de igual valor entre homens e mulheres é uma demanda e uma condição legítima e necessária. Apesar de todo o arcabouço legislativo já em vigor, persistem fatores discriminatórios e dificultadores das ações de fiscalização que levam ao incumprimento da legislação vigente.

A primeira opressão entre os humanos corresponde à opressão do sexo feminino pelo masculino. O que indica ser um tema com uma longa história, com avanços e recuos, mas que não chegou, ainda, a um desfecho consequente e adequado. Ao longo da jornada de combate e enfrentamentos empunhamos as bandeiras de lutas políticas, econômicas e ideológicas, no campo das ideias, contra todos os tipos de discriminações, preconceitos, a autocracia e essa chaga do patriarcado, que vai sendo derrotado, mas que teima em subsistir.

Somos mais da metade da população mundial, como também da brasileira. Nunca, na história humana, negamos ou ficamos alheias ao trabalho. Como bem localiza a socióloga Heleieth Saffioti: “Em todas as épocas e lugares tem ela (a mulher) contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social”[1]. E afirmo, mesmo à custa de uma exploração cruel e de um tratamento altamente desigual entre homens e mulheres.

O emprego feminino é duas vezes mais vulnerável do que o masculino. No período da pandemia, as mulheres representavam 39% dos empregos no mundo, mas totalizaram 54% das demissões. O percentual de mulheres brasileiras desempregadas era de 54,5% e entre os homens o índice era de 45,5%, sendo que daquelas 59% eram negras contra 39% brancas. No

1 SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.* 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1976.

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

quesito desalento, aqueles e aquelas que desistem de procurar trabalho, por acreditar que não encontrarão vagas, 43,1% formavam a parcela de homens frente ao total dos desalentados, contra 56,9% de mulheres, sendo que nessa situação, entre os desalentados, os negros representam 73,4% frente a 26% de brancos. Tudo isso demonstra, cabalmente, o quanto é persistente a opressão de gênero e de raça. A renda média das mulheres ainda representa cerca de 80% daquela paga aos homens.

Estudos de organizações multilaterais indicam a perda significativa no crescimento da produção de riquezas, quantificadas no produto interno bruto, dado a permanência das disparidades de rendas entre o trabalho efetuado por homens e mulheres. Cálculos demostram a expressividade dessa questão. Caso “mantenham os desníveis de empregabilidade, de renda, (entre os sexos), o crescimento do PIB mundial para 2030 será de um trilhão de dólares menor. Mas, se esses desníveis forem corrigidos a partir de agora, o crescimento do PIB mundial em 2030 poderá ganhar 13 trilhões de dólares além do projetado hoje” (jornal Valor Econômico). E é lógico que esse “dividendo de gênero”, ou “bônus de gênero”, aplica-se, também, na construção da riqueza nacional. Não podemos e nem devemos prescindir desse fator relevante.

Ao iniciar a tramitação de tão importante proposição pela Câmara Federal, o país cumpre o seu papel e, ao aprovarmos essa matéria, daremos um passo histórico significativo e, tenho absoluta convicção, seremos exemplo para outros legislativos ao redor do mundo, apoiados na máxima de Charles Fourier, para o qual a emancipação feminina constitui “a medida da emancipação universal”.

Considero meritório e oportuno o projeto de lei ora encaminhado pelo Poder Executivo federal, tendo em vista que a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens ainda é uma realidade social que merece a atenção do Parlamento. Acreditamos que o Estado deve atuar para realmente ser um agente de transformação cultural que fomenta uma cultura de isonomia, compatível com nossos valores constitucionais e com os direitos humanos, conforme já constante da Declaração de Direitos Humanos

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

de Viena (1993), que conceituou os direitos da mulher como direitos humanos e, no âmbito do Mercosul, na Declaração Sociolaboral de 1998 e de 2015.

Entretanto, o que a realidade revela é que, apesar desse verdadeiro arcabouço de princípios, de normas constitucionais, infraconstitucionais, convenções etc, permanece e em algumas situações se aprofunda a desigualdade e discriminação da mulher.

Portanto, importante a inovação proposta no que pertine à exigência de transparência salarial como ferramenta de combate às disparidades remuneratórias entre mulheres e homens. Como destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[2]:

> *Em média, as mulheres recebem cerca de 20% menos do que os homens, globalmente. Embora características individuais como educação, tempo de trabalho, segregação ocupacional, habilidades e experiência expliquem parte das disparidades salariais entre homens e mulheres, grande parte se deve à discriminação com base no gênero.*

Em recente estudo[3], a OIT assim destacou:

> *Do ponto de vista dos trabalhadores, a transparência salarial pode lhes fornecer as informações e as provas relevantes necessárias para negociar os salários, bem como os meios para contestar possível discriminação salarial. Do ponto de vista dos empregadores, a legislação sobre a transparência salarial pode oferecer a oportunidade de identificar e abordar a discriminação salarial que, de outra forma, possam afetar negativamente o bom funcionamento da empresa.*
>
> *As medidas de transparência salarial abrangem um conjunto bastante diversificado de ferramentas, incluindo divulgação periódica de remuneração, relatórios ou auditorias regulares sobre diferenças entre homens e mulheres e o direito dos trabalhadores de acessar dados salariais ou ferramentas digitais. Esse documento confirma que os relatórios de transparência salarial são uma das medidas*

2 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_856235/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 abr 2023.

3 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_854276.pdf. Acesso em 11 abr 2023.

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

mais aplicadas a nível nacional. Em geral, os empregadores são obrigados a comunicar fornecer periodicamente informações sobre sua força de trabalho e as diferenças salariais entre homens e mulheres.

As auditorias de igualdade salarial, por sua vez, exigem que os empregadores analisem e entendam as diferenças salários detectados e que tomem medidas para resolvê-los. Mais e mais países colocaram medidas em vigor para permitir o direito dos trabalhadores de solicitar informações sobre diferenças salários.

Tendo em conta todo esse arcabouço normativo e sugestões encaminhadas pela Secretaria da Mulher e outras advindas de organizações sindicais e empresariais, cumpre a esta relatoria a apresentação de aperfeiçoamento ao texto original apresentado. Dessa forma, estão incorporadas ao texto do substitutivo anexo essas contribuições, no sentido de fortalecer a defesa dos direitos da mulher trabalhadora, corroborando para reduzir as desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro.

Considerando a apresentação de emendas, apesar de meritórias, são dispensáveis, posto que ao Poder Executivo compete, em sede de poder de inspeção do trabalho, estabelecer os procedimentos fiscalizatórios em face da exigência de transparência que se propõe na proposição legislativa.

Entendemos que a iniciativa em apreciação adota medidas que efetivamente reduzirão as situações de diferença entre homens e mulheres nas empresas, sobretudo dando ênfase ao cumprimento da legislação vigente, fundamentada no princípio da legalidade e do princípio da igualdade formal e material que se consubstancia na aplicação do sentido concebido pela OIT de que o trabalho de igual valor deve ser expresso pela equivalência salarial e remuneratória.

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Trabalho somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, com o substitutivo em anexo, dando efetividade ao texto do art. 461 da CLT, seja na atualização da redação ao assegurar que a implementação da equiparação pretendida decorre do sentido de trabalho de igual valor ou quando do exercício da mesma função

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

no ambiente corporativo sempre que houver plano de cargos e salários decorrente de instrumento de negociação coletiva, harmonizando o que consta estabelecido na redação atual da CLT.

O substitutivo ainda promove necessário esclarecimento da **distinção** entre o direito de ação da pessoa empregada discriminada - na busca de reparação de danos morais ocasionados pela discriminação vivenciada na relação laboral - e a multa administrativa, já estabelecida na CLT, no âmbito do art. 510, quando verificada a existência de descumprimento da norma, com a devida atualização valorativa.

A proposta do substitutivo quanto ao acesso e transparência de dados referentes à composição salarial e remuneratória adotada pelas empresas é aperfeiçoada, considerada a grande utilidade para a verificação do *locus* dessas desigualdades, permitindo a adoção de ações que possam sanar essas diferenças, sendo também adequada a redação original, tanto quanto à multa administrativa em caso de descumprimento da divulgação dos dados; quanto ao parâmetro do número de empregados da empresa obrigada a divulgar o relatório. Essa transparência permitirá a reorientação de políticas públicas que valorizem a dimensão da presença de mulheres e da dimensão da discriminação racial nos ambientes corporativos, contribuindo para superação da discriminação mudando práticas culturas e sociais negativas por inclusão e bem-estar nos ambientes produtivos. Tudo com a preservação dos dados pessoais na divulgação das informações.

II.3. Do voto

Pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, voto favoravelmente ao Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, nos termos do substitutivo anexado, e contrariamente às Emendas de Plenário nº 1 e 2.

Pela Comissão de Trabalho, voto favoravelmente ao projeto, na forma do substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, e contrariamente às Emendas de Plenário nº 1 e 2

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

Pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, voto pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do projeto, do substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e das Emendas de Plenário nº 1 e 2.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputada JACK ROCHA
Relatora

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função é obrigatória e será garantida nos termos do disposto nesta Lei.

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 461 .....

.....

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador adotar, por meio de negociação coletiva, plano de cargos e salários.

.....

§6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 corresponderá a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado,

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais" (NR)

"Art. 659 .....

.....

XI - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem à imediata equiparação salarial e remuneratória entre mulheres e homens, uma vez comprovada a discriminação nos termos do disposto no art. 461 desta Consolidação." (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e remuneratória;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens;

III - aplicação de sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens;

IV – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

V – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

VI - fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e remuneratória conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou remuneratória, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto nos §§ 1º e 2º, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a cem salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

§4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, além das informações previstas no *caput,* indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregadas por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e possam orientar a elaboração de políticas públicas.” (NR)

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputada JACK ROCHA

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500

Relatora

Apresentação: 02/05/2023 20:44:10.657 - PLEN
PRLP 3/0
PRLP n.3

CD234817060500

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234817060500