



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.085-A, DE 2023

(Do Poder Executivo)

URGÊNCIA - ART.64, §1º, CF (Mensagem nº 88/2023)
Ofício nº 85/2023

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; tendo parecer proferido em Plenário pela relatora designada da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, pela aprovação, na forma do Substitutivo; e pela rejeição das Emendas de Plenário nºs 1 e 2 (relatora: DEP. JACK ROCHA); da Comissão de Trabalho, pela aprovação, na forma do Substitutivo adotado pela relatora da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher; e pela rejeição das Emendas de Plenário nºs 1 e 2 (relatora: DEP. JACK ROCHA); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa deste, do Substitutivo adotado pela relatora da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e das Emendas de Plenário nºs 1 e 2 (relatora: DEP. JACK ROCHA). **EMENDAS DE PLENÁRIO DE Nºs 3 A 11.**

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;

TRABALHO E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIACÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Emendas apresentadas em Plenário (2)

III - Parecer proferido em Plenário pela relatora designada das Comissões de:
Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania:
- Substitutivo apresentado

IV - Emendas de Plenário de nºs 3 a 11

PROJETO DE LEI

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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei 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.

Art. 2º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o 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.
.....

.....
.....

§ 6º Na hipótese de discriminação comprovada por motivo de gênero, raça ou etnia, além do pagamento das diferenças salariais devidas, o juízo determinará o pagamento de multa cujo valor equivalerá ao décuplo do maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.

§ 7º Presume-se comprovada a discriminação, na hipótese de identificação de desigualdade salarial injustificada entre mulheres e homens, verificada em relatório de transparência salarial e remuneratória elaborado pelo empregador.

§ 8º Na hipótese prevista no § 6º, o pagamento das diferenças salariais e da multa não afasta a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto.” (NR)

“Art.

659.



Brasília, 7 de Março de 2023

Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à apreciação de Vossa Excelência Projeto de Lei de Igualdade Salarial e Remuneratória entre mulheres e homens, conforme documento SEI (3428961).
 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 discriminação social que se refletem em desigualdades históricas.
 3. O Projeto de Lei de Igualdade Salarial e Remuneratória entre mulheres e homens obriga a igualdade salarial entre mulheres e homens. Para alcançar esse objetivo estabelece mecanismos de transparência salarial e remuneratória, observada a Lei nº 13.709, de 2018, o incremento da fiscalização contra a discriminação, a aplicação de sanções administrativas e a facilitação de meios processuais para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.
 4. A proposta obriga a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens e cria meios para que a desigualdade seja verificada, punida e sanada, contribuindo para a garantia de direitos das trabalhadoras.
 5. Dessa forma, evidenciado o interesse público de que se reveste a iniciativa, submeto-a à apreciação de Vossa Excelência contando com seu indispensável aval.
 6. Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.
- Respeitosamente,

Aparecida Gonçalves

Ministra de Estado

Luiz Marinho

Ministro do Trabalho e Emprego

Respeitosamente,



MENSAGEM Nº 88

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do § 1º do art. 64 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto do projeto de lei que “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”.

Brasília, 8 de março de 2023.

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

LEGISLAÇÃO	ENDEREÇO ELETRÔNICO
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Art. 461, 659	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html
LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 Art. 1º	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho2017-785204-norma-pl.html

Emenda ao Projeto de Lei nº 1.085/2023

(Do Sr. André Figueiredo)

Prevê que as sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens sejam aplicadas com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Dê-se ao inciso III do art. 4º a seguinte redação:

Art. 4º.....

.....

III - aplicação de sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens **com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.**

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 4º do Projeto de Lei 1.085 prevê as medidas a serem adotadas para garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

O inciso III prevê entre elas a aplicação de sanções administrativas, mas não adota formulação que seja adequada para reconhecer a competência da Fiscalização do Trabalho, na esfera administrativa, para a configuração da infração.

Segundo o disposto no art. 11, § 2º da Lei 10.593: “Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.” O Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, prevê no seu art. 16 que “compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.”

Assim, a presente emenda visa alterar o inciso III para explicitar que a sanção administrativa nele referida, que tem natureza trabalhista, será objeto de Autos de Infração lavrados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, no pleno exercício de suas atribuições.

Sala das sessões, em 23 de março de 2022.

André Figueiredo

PDT/CE





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência (Do Sr. André Figueiredo)

Prevê que as sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens sejam aplicadas com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Assinaram eletronicamente o documento CD236799053800, nesta ordem:

- 1 Dep. André Figueiredo (PDT/CE) - LÍDER do PDT
- 2 Dep. Adolfo Viana (PSDB/BA) - Fdr PSDB-CIDADANIA - LÍDER do Bloco Federação PSDB CIDADANIA
- 3 Dep. Felipe Carreras (PSB/PE) - LÍDER do PSB *-(p_7695)
- 4 Dep. Odair Cunha (PT/MG) - Fdr PT-PCdoB-PV - LÍDER do Bloco Federação Brasil da Esperança - Fe Brasil *-(P_113566)

* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.



Emenda ao Projeto de Lei nº 1.085/2023

(Do Sr. André Figueiredo)

Prevê que a fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens seja realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Dê-se ao inciso II do art. 4º a seguinte redação:

“Art. 4º.....

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens **através da Auditoria-Fiscal do Trabalho.**

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 4º do Projeto de Lei 1.085 prevê as medidas a serem adotadas para garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. O inciso II prevê entre elas o “incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens”.

Não obstante a proposição se refira a normas de proteção ao trabalho, a redação não é a mais adequada para reconhecer a competência da Fiscalização do Trabalho, na esfera administrativa, para a configuração da infração.

Segundo o disposto no art. 11, § 2º da Lei 10.593: “Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.” O Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, prevê no seu art. 16 que “compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.”

Embora inexista, atualmente, o Ministério do Trabalho e Previdência, e a organização administrativa seja constante mente alterada, a competência é, inequivocamente, atribuída aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Assim, a presente emenda visa contribuir para o aperfeiçoamento da norma, mediante o ajuste proposto, que explicita essa responsabilidade às autoridades trabalhistas legalmente reconhecidas, na esfera administrativa.

Sala das sessões, em 23 de março de 2022.

André Figueiredo

PDT/CE





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Do Sr. André Figueiredo)**

Prevê que a fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens seja realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Assinaram eletronicamente o documento CD238728712500, nesta ordem:

- 1 Dep. André Figueiredo (PDT/CE) - LÍDER do PDT
- 2 Dep. Felipe Carreras (PSB/PE) - LÍDER do PSB *-(p_7695)
- 3 Dep. Odair Cunha (PT/MG) - Fdr PT-PCdoB-PV - LÍDER do Bloco Federação Brasil da Esperança - Fe Brasil *-(P_113566)

* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.



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



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.



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.



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



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.



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 demonstram 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



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 estudo³, 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.



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



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 culturais 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



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



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,



* C D 2 3 4 8 1 7 0 6 0 5 0 0 *



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



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



Relatora



PLENÁRIO

PROJETO DE LEI N. 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.

EMENDA SUBSTITUTIVA

Dê-se ao artigo 3º do projeto de lei n. 1.085, de 2023 a seguinte redação:

Art.

3º
.

Art.

461.
.....

§ 7º Presume-se comprovada a discriminação, na hipótese de identificação de desigualdade salarial injustificada entre mulheres e homens, verificada no plano de igualdade salarial e remuneratória.

§ 8º Na hipótese prevista no § 6º, o pagamento das diferenças salariais e da multa não afasta a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, desde que comprovado o prejuízo de suas relações profissionais e sociais.

.....
..... " (NR)'

Plenário, em de de 2023.

Deputado



JUSTIFICAÇÃO

Arquivado em 27/04/2023 às 15:31:437 - PLEN
EMP n.3

O documento elaborado pela Organização Internacional do Trabalho intitulado "Legislação sobre transparência salarial: implicações para organizações de empregadores e trabalhadores" menciona estudos que analisaram os argumentos favoráveis e contrários à regulamentação da transparência salarial. O Estudo realizado pela Comissão Europeia conclui pela redução da diferença salarial entre homens e mulheres de 1,65 a 4,33% ao englobar, cumulativamente, o direito dos trabalhadores de obter informações salariais, relatórios de transparência salarial, auditorias de igualdade de remuneração e a integração da igualdade de remuneração na negociação coletiva.

Trazendo argumentos contrários, estudos produzidos por acadêmicos nos EUA mostram, por meio de modelos, que a transparência salarial tende a diminuir a média salarial. Isto porque o poder de negociação diminui. Contudo, a disparidade salarial entre homens e mulheres também diminui.

A crítica mais mencionada à legislação de transparência salarial é que ela implica custos de conformidade e encargos administrativos para os empregadores. Outra crítica frequente é a quebra de confidencialidade dos dados de contratação.

Esta emenda tem a finalidade de fazer com que a introdução da comparação de salários ocorra de forma colaborativa, por meio de um plano de igualdade salarial que pode ser objeto de negociação coletiva.

Plenário, em de de 2023.

Deputado





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Do Sr. Diego Garcia)**

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

Assinaram eletronicamente o documento CD232591557900, nesta ordem:

- 1 Dep. Diego Garcia (REPUBLIC/PR)
- 2 Dep. Pastor Eurico (PL/PE)
- 3 Dep. Prof. Paulo Fernando (REPUBLIC/DF)
- 4 Dep. Clarissa Tércio (PP/PE)
- 5 Dep. Franciane Bayer (REPUBLIC/RS) - VICE-LÍDER do Bloco MDB, PSD, REPUBLICANOS, PODE, PSC
- 6 Dep. Filipe Martins (PL/TO)





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **Lídice da Mata** - PSB/BA

Apresentação: 02/05/2023 15:53:11.093 - PLEN
EMP 4/0

EMP n.4

EMENDA AO 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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, alterado pelo art. 3º, o seguinte parágrafo:

“§ 9º - A multa de que trata o art. 510, no caso de infração ao disposto neste artigo, e sem prejuízo do disposto no § 6º, corresponderá a cinco vezes o maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 461, na nova redação dada pelo Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, passa a prever que na hipótese de discriminação comprovada por motivo de gênero, raça ou etnia, além do pagamento das diferenças salariais devidas, o juízo determinará o pagamento de multa cujo valor equivalerá ao décuplo do maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 913 | CEP 70160-900 - Brasília/DF
Tels (61) 3215-5913/3913 | dep.lidicedamata@camara.leg.br

Rua Jacobina, nº 64 | Ed. Empresarial Rio Vermelho - Salas 101/102 | CEP 41940-160 - Salvador/BA | Tels (71) 3240-3455/3326

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata e outros

Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD231786209300>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Essa multa, porém, somente será aplicada na esfera judicial, enquanto que, na esfera administrativa, a multa atualmente prevista no art. 510 da CLT para o descumprimento do disposto no Título V, onde se encontra o art. 464, é de apenas 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

A presente emenda, assim, visa assegurar uma proporcionalidade entre a multa a ser aplicada na esfera administrativa, pela Fiscalização do Trabalho, e a multa aplicada em juízo de forma a que haja menor incentivo, pelo empregador, a contar com a inércia do Judiciário ou ausência de ajuizamento de ação pelo trabalhador.

Sendo a Fiscalização do Trabalho, por meio dos Auditores-Fiscais do Trabalho, autoridades trabalhistas responsáveis pela fiscalização as normas de proteção ao trabalhador, a sua atuação será mais efetiva no sentido de coibir a discriminação salarial entre homens e mulheres.

Diante do exposto, peço o apoio dos nobres Parlamentares desta casa para a APROVAÇÃO desta EMENDA.

Sala da Comissão, em 14 de abril de 2023.

Deputada LÍDICE DA MATA
PSB/BA





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência (Da Sra. Lídice da Mata)

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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assinaram eletronicamente o documento CD231786209300, nesta ordem:

- 1 Dep. Lídice da Mata (PSB/BA) - LÍDER
- 2 Dep. Felipe Carreras (PSB/PE) - LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA *-(P_7818)
- 3 Dep. Jorge Solla (PT/BA) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 4 Dep. Luiz Couto (PT/PB) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 5 Dep. Felipe Becari (UNIÃO/SP)

* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.





EMENDA AO 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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso III do art. 4º a seguinte redação:

“Art. 4º.....

III - aplicação de sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens **com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.**

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 4º do Projeto de Lei 1.085 de 2023, prevê as medidas a serem adotadas para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

O inciso III prevê entre elas a aplicação de sanções administrativas, mas não adota formulação que seja adequada para reconhecer a competência





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

da Fiscalização do Trabalho, na esfera administrativa, para a configuração da infração.

Segundo o disposto no art. 11, § 2º da Lei 10.593: “Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.” O Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, prevê no seu art. 16 que “compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência (atual Ministério do Trabalho e Emprego), autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.”

Assim, a presente emenda visa alterar o inciso III para explicitar que a sanção administrativa nele referida, que tem natureza trabalhista, será objeto de Autos de Infração lavrados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, no pleno exercício de suas atribuições.

Diante do exposto, peço o apoio dos nobres Parlamentares desta casa para a APROVAÇÃO desta EMENDA.

Sala da Comissão, em 14 de abril de 2023.

Deputada LÍDICE DA MATA
PSB/BA





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência (Da Sra. Lídice da Mata)

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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assinaram eletronicamente o documento CD238225971500, nesta ordem:

- 1 Dep. Lídice da Mata (PSB/BA) - LÍDER
- 2 Dep. Felipe Carreras (PSB/PE) - LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA *-(P_7818)
- 3 Dep. Jorge Solla (PT/BA) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 4 Dep. Luiz Couto (PT/PB) - Fdr PT-PCdoB-PV

* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.





EMENDA AO 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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso II do art. 4º a seguinte redação:

“Art. 4º.....

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens **através da Auditoria-Fiscal do Trabalho.**

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 4º do Projeto de Lei 1.085 de 2023, prevê as medidas a serem adotadas para garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

O inciso II prevê entre elas o “incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens”.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Não obstante, a proposição se refira a normas de proteção ao trabalho, a redação não é a mais adequada para reconhecer a competência da Fiscalização do Trabalho, na esfera administrativa, para a configuração da infração.

Segundo o disposto no art. 11, § 2º da Lei 10.593:

Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.” O Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, prevê no seu art. 16 que “competem exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.

Embora inexista, atualmente, no Ministério do Trabalho a pasta da Previdência, e a organização administrativa seja constantemente alterada, a competência é, inequivocamente, atribuída aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Assim, a presente emenda visa contribuir para o aperfeiçoamento da norma, mediante o ajuste proposto, que explicita essa responsabilidade às autoridades trabalhistas legalmente reconhecidas, na esfera administrativa.

Diante do exposto, peço o apoio dos nobres Parlamentares desta casa para a APROVAÇÃO desta EMENDA.

Sala da Comissão, em 14 de abril de 2023.

Deputada LÍDICE DA MATA





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

PSB/BA

Apresentação: 02/05/2023 15:53:29.063 - PLEN
EMP 6/0

EMP n.6



Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 913 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5913/3913 | dep.lidicedamata@camara.leg.br

Rua Jacobina, nº 64 | Ed. Empresarial Rio Vermelho - Salas 101/102 | CEP 41940-160 - Salvador/BA | Tels (71) 3240-3455/3326

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata e outros

Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinaturas.camara.leg.br/CD233692808200>





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Da Sra. Lídice da Mata)**

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 – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assinaram eletronicamente o documento CD233692808200, nesta ordem:

- 1 Dep. Lídice da Mata (PSB/BA) - LÍDER
- 2 Dep. Felipe Carreras (PSB/PE) - LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA *-(P_7818)
- 3 Dep. Jorge Solla (PT/BA) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 4 Dep. Luiz Couto (PT/PB) - Fdr PT-PCdoB-PV

* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.



EMENDA DE PLENARIO
PROJETO DE LEI Nº 1085/2023

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.

Dê-se a seguinte redação ao art. 5º do Substitutivo apresentado ao Projeto de Lei nº 1.085/2023:

"Art. 5º Fica determinada a publicação de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados.

§ 1º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego regulamentará o disposto neste artigo.

§ 2º Os relatórios de transparência salarial e remuneratória conterão dados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários e remunerações recebidos por mulheres e homens, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

§ 3º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade na análise comparativa entre o conjunto de mulheres e o conjunto de homens indicados no relatório de transparência salarial e remuneratória, 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.

§ 4º Na hipótese de descumprimento do disposto nos § 2º e § 3º, será aplicada multa administrativa cujo valor equivalerá até o quádruplo da remuneração média paga pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens."(NR)

Brasília, 02 de maio de 2023



Deputado

Vice-Líder do Bloco

UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE,
SOLIDARIEDADE, PATRIOTA



Câmara dos Deputados, pavimento superior, ala A, salas 111 e 112. CEP: 70160-900.
TEL.: 3215-9217/14 - lid.uniaobrasil@camara.leg.br

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rafael Simoes e outros

Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235885593800>



Emenda de Plenário a Projeto com Urgência (Do Sr. Rafael Simoes)

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.

Assinaram eletronicamente o documento CD235885593800, nesta ordem:

- 1 Dep. Rafael Simoes (UNIÃO/MG)
- 2 Dep. Mendonça Filho (UNIÃO/PE) - VICE-LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA



EMENDA DE PLENARIO
PROJETO DE LEI Nº 1085/2023

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

Apresentação: 02/05/2023 19:36:22.330 - PLEN
EMP 8/0

EMP n.8

Dê-se ao art.461 da CLT, alterado pelo art. 3º do substitutivo ao projeto de lei nº 1085/2023, a seguinte redação:

“Art. 461

..... §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 até dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais” (NR)

Brasilia, 02 de maio de 2023

* C D 2 3 6 3 9 2 8 4 5 2 0 *





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência (Do Sr. Rafael Simoes)

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.

Assinaram eletronicamente o documento CD236392845200, nesta ordem:

- 1 Dep. Rafael Simoes (UNIÃO/MG)
- 2 Dep. Mendonça Filho (UNIÃO/PE) - VICE-LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA



PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 13 DE MARÇO 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.

Apresentação: 02/05/2023 20:28:05.593 - PLEN

EMP 9/0

EMP n.9

EMENDA Nº / 2023

(DEPUTADO GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O art. 3º do Projeto de Lei nº 1085, de 13 de março de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

“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.

§ 6º Na hipótese de discriminação comprovada por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade além do pagamento das diferenças salariais devidas, o juízo determinará o pagamento de multa cujo valor será de até o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, elevado em cem por cento em caso de reincidência.”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A proposta original traz a possibilidade de aplicação de multas no valor de 10 vezes o maior salário pago pelo empregador, elevado de 100% em caso de reincidência, observa-se que elas extrapolaram os limites da razoabilidade.

Atualmente, o valor da multa é de 50% do teto do RGPS, o que equivale a R\$ 3.753,74.

Somente para se ter uma noção, considerando o valor médio dos salários iniciais pagos no Brasil, R\$ 1.920,57 posição do CAGED de 07/22), a multa chegaria a R\$ 19.205,57. Destaca-se que o Projeto de Lei estabelece a multa em 10 vezes o maior salário do empregador que, certamente, será muito maior do que a média dos salários de admissão indicados no CAGED.

* C D 2 3 2 8 9 0 7 4 6 8 0 0 *



Considerando o salário de diretor em uma empresa de médio porte, o valor da multa poderia chegar a R\$ 99.844,60.¹

Destaca-se que, no caso de pagamento de salários diferentes entre empregados que desempenham a mesma função, independente do sexo, o empregador deverá pagar os valores da diferença salarial com todos os consecutários trabalhistas, previdenciários e fundiários (FGTS), referentes aos últimos cinco anos; ainda, poderá ser condenado a indenização por danos morais ao empregado discriminado.

Ou seja, já existem mecanismos inibidores da prática de discriminação que, no nosso entendimento, são adequados para coibir essa prática.

A proposta, ao contrário do que se propõe, acabará por desestimular a contratação de mulheres.

Sala das Sessões, em 02 de maio de 2023.

DEPUTADO GILSON MARQUES

NOVO / SC

1 O salário de um Diretor em uma empresa de médio porte é R\$ 9.984,46, fonte <<<https://www.salario.com.br/tabela-salarial/>>>





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Do Sr. Gilson Marques)**

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.

Assinaram eletronicamente o documento CD232890746800, nesta ordem:

- 1 Dep. Gilson Marques (NOVO/SC) - VICE-LÍDER
- 2 Dep. Mauricio Marcon (PODE/RS)



PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 13 DE MARÇO 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.

Apresentação: 02/05/2023 20:28:05.593 - PLEN

EMP 10/0

EMP n.10

EMENDA Nº / 2023

(DEPUTADO GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. Suprima-se o inciso XI, do art. 659 da CLT, alterado pelo art. 3º do Projeto de Lei nº 1085, de 13 de março de 2023.

JUSTIFICAÇÃO

O processo judicial, reclamação trabalhista, para equiparação salarial é complexo e exige ampla dilação probatória. A reclamante deve trazer provas de que ele e o paradigma exerce a mesma função, com a mesma técnica, na mesma localidade e que tenha uma diferença de tempo na função de até dois anos (Súmula 6 do TST).

Nesse tipo de processo, a existência de prova documental depende da apresentação pela empresa, o que somente se dará no momento da contestação, chamada de resposta no processo do trabalho. As reclamações para equiparação salarial, em regra, têm a instrução processual complexa, com a oitiva de várias testemunhas.

A proposta insere a possibilidade de o Poder Judiciário conceder, em sede de liminar, a imediata equiparação até o final do processo.

Embora o termo “final do processo” seja tecnicamente inadequado e impreciso, pode-se entender que se trata do trânsito em julgado da decisão, o que pode acontecer, em algumas hipóteses, somente junto ao Tribunal Superior do Trabalho, vários anos depois da concessão da liminar.

Dessa forma, faz-se presente suprimir a possibilidade de concessão de medida liminar para determinar a imediata equiparação salarial, sob pena de gerar enriquecimento ilícito da empregada, que receberá valores que podem não ser devidos; e prejuízos ao empregador que terá uma despesa adicional por vários anos, até o trânsito em julgado da decisão.

Sala das Sessões, em de março de 2023

DEPUTADO GILSON MARQUES

NOVO / SC

* C D 2 3 7 3 5 0 4 3 1 9 0 0 *





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Do Sr. Gilson Marques)**

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.

Assinaram eletronicamente o documento CD237350431900, nesta ordem:

- 1 Dep. Gilson Marques (NOVO/SC) - VICE-LÍDER
- 2 Dep. Mauricio Marcon (PODE/RS)



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.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 5º do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, a seguinte redação:

“Art. 5º
.....

§ 5º Sem prejuízo da publicação dos relatórios de que trata o *caput* na periodicidade definida na forma do § 1º, a pessoa jurídica deverá publicar relatório anual consolidado do exercício até o dia 8 de março do ano seguinte.

§ 6º A publicação do relatório de que trata o § 5º é condição para que a pessoa jurídica possa contratar com o Poder Público ou dele receber recursos ou benefícios fiscais e creditícios.”

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, cria relevantes mecanismos destinados a assegurar a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens, dentre os quais destacamos os relatórios de transparência salarial e remuneratória, os quais devem ser publicados pelas pessoas jurídicas de direito privado com vinte ou mais empregados.



Entendemos, porém, que, para garantir a efetividade desse instrumento, faz-se necessária a inclusão no referido projeto de regras semelhantes às aplicáveis às certidões negativas de débitos fiscais e trabalhistas.

Por essa razão, apresentamos esta emenda, a qual prevê que a apresentação dos referidos relatórios é requisito para a fruição de benefícios fiscais e creditícios e para o recebimento de recursos públicos.

Diante do exposto, solicitamos a nossos nobres Pares o apoio para a aprovação desta importante emenda.

Sala da Comissão, em de de 2023.

Deputada CAMILA JARA

2023-5897





Emenda de Plenário a Projeto com Urgência **(Da Sra. Camila Jara)**

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.

Assinaram eletronicamente o documento CD233008157400, nesta ordem:

- 1 Dep. Camila Jara (PT/MS) - Fdr PT-PCdoB-PV - VICE-LÍDER do Bloco Federação Brasil da Esperança - Fe Brasil
- 2 Dep. Duda Salabert (PDT/MG) - VICE-LÍDER do Bloco UNIÃO, PP, Federação PSDB CIDADANIA, PDT, PSB, AVANTE, SOLIDARIEDADE, PATRIOTA



FIM DO DOCUMENTO