

## COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N° 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,



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**



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

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



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

**Relatora**

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



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



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