

COMISSÃO DE FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO

PROJETO DE LEI Nº 10.158, DE 2018

Apensados: PL nº 1.123/2011, PL nº 371/2011, PL nº 4.621/2016, PL nº 7.045/2017, PL nº 7.234/2017, PL nº 8.001/2017, PL nº 1.126/2019, PL nº 1.656/2019, PL nº 173/2019, PL nº 2.010/2019, PL nº 294/2019, PL nº 1.230/2020, PL nº 4.683/2020, PL nº 1.489/2021, PL nº 1.555/2021, PL nº 1.573/2021, PL nº 852/2021, PL nº 111/2023 e PL nº 1.669/2024

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e para criar lista de empregadores que praticarem a referida discriminação”.

Autor: SENADO FEDERAL - LINDBERGH FARIAS

Relatora: Deputada LAURA CARNEIRO

I - RELATÓRIO

O projeto em análise, de autoria do Senado Federal, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e para criar lista de empregadores que praticarem a referida discriminação.

Ao projeto principal foram apensados:

- PL nº 1.123/2011, de autoria do Deputado Chico Alencar, que prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres.



- PL nº 371/2011, de autoria da Deputada Manuela D'ávila, que prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres.
- PL nº 4.621/2016, de autoria do Deputado Carlos Henrique Gaguim, que acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a proibição de diferença de salários por motivo de sexo.
PL nº 7.045/2017, de autoria do Deputado Jorginho Mello, que altera o Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- PL nº 7.234/2017, de autoria do Deputado Marco Antônio Cabral, que veda a remuneração heterogênea em razão de gênero, etnia e nacionalidade por trabalho de igual valor e dá outras providências.
- PL nº 8.001/2017, de autoria do Deputado Thiago Peixoto, que proíbe o estabelecimento de vencimento desigual e diferente entre gêneros.
- PL nº 1.126/2019, de autoria do Deputado Rui Falcão, que acrescenta o art. 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para obrigar as empresas com mais de 30 (trinta) empregados a manterem programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia.
- PL nº 1.656/2019, de autoria do Senado Federal - Fernando Bezerra Coelho, que “Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a multa pela infração ao inciso III do art. 373-A”.



- PL nº 173/2019, de autoria da Deputada Fernanda Melchionna, que institui o Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, cria o selo Empresa Machista e dá outras providências.
- PL nº 2.010/2019, de autoria da Deputada Iracema Portella, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre os percentuais mínimo e máximo de trabalhadores de cada sexo nos cargos de gerencia e de direção das empresas com mais de 30 (trinta) empregados.
- PL nº 294/2019, de autoria do Deputado Rubens Otoni, que altera e acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas para tornar efetiva vedação a diferença salarial em razão de gênero e etnia.
- PL nº 1.230/2020, de autoria do Deputado Alexandre Frota, que acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.
- PL nº 4.683/2020, de autoria do Deputado Eduardo Bismarck, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para vedar a fruição de benefícios tributários a empresas que discriminarem trabalhadores pertencentes a minorias sociais.
- PL nº 1.489/2021, de autoria do Deputado Eduardo da Fonte, que altera a CLT para impor multa administrativa ao empregador que praticar diferenciação salarial em razão de sexo ou de qualquer outro elemento discriminatório e para criar lista pública de empregadores que violarem a igualdade salarial entre homens e mulheres.



- PL nº 1.555/2021, de autoria do Deputado Alexandre Frota, que altera o art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, para aplicar multa em empresas que praticam salários diferentes entre gêneros.
- PL nº 1.573/2021, de autoria da Deputada Luizianne Lins, que estabelece percentual mínimo de 40% de participação feminina em cargos executivos, diretivos, de coordenação e chefia nas empresas privadas em funcionamento no Brasil.
- PL nº 852/2021, de autoria da Deputada Jéssica Sales, que dispõe sobre o acréscimo, na Consolidação das Leis, de mecânicos legais para o combate à discriminação salarial por sexo ou raça, e dá outras providências.
- PL nº 111/2023, de autoria da Deputada Sâmia Bomfim, que acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho para tornar obrigatória a equiparação salarial entre homens e mulheres para funções ou cargos idênticos e prever mecanismo de fiscalização em relação ao seu cumprimento.
- PL nº 1.669/2024, de autoria do Deputado Gervásio Maia, que altera a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios 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, para incluir mecanismo condicionando o recebimento de recursos públicos pelas empresas à conformidade com as disposições de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O projeto tramita em regime de prioridade (art. 151, II, RICD) e está sujeito à apreciação do Plenário, tendo sido distribuído às Comissões de



Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; Trabalho, de Administração e Serviço Público; Finanças e Tributação (Mérito e art. 54, RICD) e Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD), nessa ordem.

O projeto vem a esta Comissão de Finanças e Tributação para manifestação quanto à compatibilidade e adequação financeira e orçamentária e quanto ao mérito.

Não foi aberto prazo de emendas nesta Comissão, por se tratar de matéria sujeita à deliberação do Plenário (art. 120 do RICD).

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Quanto à adequação financeira e orçamentária, o Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RI, arts. 32, X, “h”, e 53, II) e a Norma Interna da Comissão de Finanças e Tributação (NI/CFT) definem que o exame de compatibilidade ou adequação se fará por meio da análise da conformidade da proposição com o plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e o orçamento anual. Além disso, a NI/CFT prescreve que também nortearão a análise outras normas pertinentes à receita e despesa públicas. São consideradas como outras normas, especialmente, a Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal-LRF (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000).

O art. 1º, §1º, da NI/CFT define como compatível “a proposição que não conflite com as normas do plano plurianual, da lei de diretrizes orçamentárias, da lei orçamentária anual e das demais disposições legais em vigor” e como adequada “a proposição que se adapte, se ajuste ou esteja abrangida pelo plano plurianual, pela lei de diretrizes orçamentárias e pela lei orçamentária anual”.

Da análise do projeto, observa-se que este contempla matéria de caráter majoritariamente normativo, não acarretando repercussão direta ou indireta na receita ou na despesa da União. Nesses casos, torna-se aplicável o



art. 32, X, “h”, do Regimento Interno desta Casa, que dispõe que somente as proposições que *importem aumento ou diminuição de receita ou de despesa pública* estão sujeitas ao exame de compatibilidade ou adequação financeira e orçamentária.

Por outro lado, os projetos também abordam o estabelecimento de multas, judiciais ou administrativas, e outras obrigações às empresas. O objetivo é promover a igualdade de remuneração e oportunidades entre os empregados, independentemente de sexo, etnia ou qualquer outro fator não relacionado à produtividade, sem criar encargos de fiscalização efetivamente novos para o poder público. Portanto, as proposições não acarretam aumento de despesas públicas e podem até implicar em maior arrecadação de receitas, na forma de novas multas administrativas.

Em adição, o art. 1º, § 2º, da NI/CFT prescreve que se sujeitam obrigatoriamente ao exame de compatibilidade ou adequação orçamentária e financeira as proposições que impliquem aumento ou diminuição da receita ou despesa da **União** ou repercutam de qualquer modo sobre os respectivos Orçamentos, sua forma ou seu conteúdo. No entanto, quando a matéria não tiver implicações orçamentária e financeira, o art. 9º da NI/CFT determina que se deve *concluir no voto final que à comissão não cabe afirmar se a proposição é adequada ou não*.

No que tange ao mérito, o **PL nº 10.158, de 2018, principal**, pretende acrescentar os 7º a 12 ao art. 461, da CLT. Entretanto, a Lei nº 14.611, de 2023 promoveu alteração ao § 6º, e acrescentou o § 7º, com as seguintes redações:

“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. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (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. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023)”

Considerando essa situação, que prevê multas que poderão ser maiores do que o valor fixado anteriormente de 50% do limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), consideramos que deverão ser aproveitados apenas os §§ 10 a 13. Além disso, fizemos as devidas alterações de modo a prever as punições em função apenas em função de discriminação por sexo ou pela cor. Indicamos que, para fins de contabilização do mínimo de pessoas negras, também poderão ser contratadas pessoas pardas. Desse modo, aprovaremos o projeto na forma do Substitutivo anexo.

Quanto aos **PLs nº 371/2011, nº 1123/2011, nº 4.621/2016, nº 7.234/2017, nº 8.001/2017, nº 173/2019, nº 294/2019, nº 1.230/2020, nº 4683/2020, nº 1.489/2021, nº 852/2021, nº 1.555/2021, e nº 111/2023, apensados**, entendemos que a atual redação da CLT já veda, no caput do art. 461, após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a discriminação de salários para trabalhadores que possuem funções iguais, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade ou idade, permitindo que se pleiteie na Justiça do Trabalho a equiparação salarial nessas situações.

Em relação ao **PL nº 7.045/2017, apensado**, a alteração ao inciso IIII do art. 373-A da CLT não traz inovações significantes, uma vez que os acordos trabalhistas não podem em sua essência considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. Já as alterações do § 5º e 6º do art. 461 da CLT não inova na regra de vedação a discriminação de salários para trabalhadores que possuem funções iguais, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Quanto ao **PL nº 1.126/2019, apensado**, ele pretende acrescentar o art. 461-A à CLT que obriga as empresas com mais de 30 (trinta) empregados a manterem programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia. Contudo, entendemos que a criação de um programa desse porte é inviável em empresas pequenas, com poucos empregados, o que apenas



onerará seus custos, mas sim para empresas de grande porte. Desse modo, ela deverá ser aprovada com as alterações, na forma do Substitutivo anexo.

Em relação ao **PL nº 1.656/2019, apensado**, entendemos que a redação atual do § 7º do art. 461 da CLT impõe uma punição mais elevada do que a proposta em função da discriminação de salários para trabalhadores que possuem funções iguais, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Quanto ao **PL nº 2.010/2019 e nº 1.573/2021, apensados**, consideramos que as propostas podem promover avanços na diferença material de homens e mulheres em cargos de gerência e de direção, de modo que elas devem ser aprovadas, na forma do Substitutivo anexo.

Por fim, quanto ao **PL nº 1.669/2024**, pretende-se acrescentar um novo artigo à Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, dispondo que “somente as pessoas jurídicas de direito privado que estiverem em conformidade com as disposições desta Lei poderão contratar com o Poder Público ou dele receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios”. Entendemos que a medida é oportuna, e deve ser aprovada, na forma do Substitutivo anexo.

Em face do exposto, somos pela não implicação em aumento de despesa ou diminuição de receita públicas, não cabendo pronunciamento desta comissão quanto aos aspectos financeiro e orçamentário públicos, do Projeto de Lei nº 10.158/2018 (principal), e dos Projetos de Lei nº 371/2011, PL nº 1.123/2011, PL nº 4.621/2016, PL nº 7.045/2017, PL nº 7.234/2017, PL nº 8.001/2017, PL nº 173/2019, PL nº 294/2019, PL nº 1.126/2019, PL nº 1.656/2019, PL nº 2.010/2019, PL nº 1.230/2020, PL nº 4.683/2020, PL nº 852/2021, PL nº 1.489/2021, PL nº 1.555/2021, PL nº 1.573/2021, PL nº 111/2023 e PL nº 1.669/2024 (apensados);

E no mérito pela aprovação do Projeto de Lei nº 10.158/2018 (principal), e dos Projetos de Lei nº 371/2011, PL nº 1.123/2011, PL nº 4.621/2016, PL nº 7.045/2017, PL nº 7.234/2017, PL nº 8.001/2017, PL nº 173/2019, PL nº 294/2019, PL nº 1.126/2019, PL nº 1.656/2019, PL nº 2.010/2019, PL nº 1.230/2020, PL nº 4.683/2020, PL nº 852/2021, PL nº



1.489/2021, PL nº 1.555/2021, PL nº 1.573/2021, PL nº 111/2023 e PL nº 1.669/2024 (apensados), com Substitutivo.

Sala da Comissão, em 01 de setembro de 2025.



Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora

2025-14832



COMISSÃO DE FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 10.158, DE 2018

(PL nº 371/2011, PL nº 1.123/2011, PL nº 4.621/2016, PL nº 7.045/2017, PL nº 7.234/2017, PL nº 8.001/2017, PL nº 173/2019, PL nº 294/2019, PL nº 1.126/2019, PL nº 1.656/2019, PL nº 2.010/2019, PL nº 1.230/2020, PL nº 4.683/2020, PL nº 852/2021, PL nº 1.489/2021, PL nº 1.555/2021, PL nº 1.573/2021, PL nº 111/2023 e PL nº 1.669/2024).

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por motivo de sexo ou cor e para criar lista de empregadores que pratiquem a referida discriminação.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 373-A.

§ 2º Ressalvados as situações em que os empregos sejam incompatíveis com a devida proteção do trabalho contra a mulher de que trata este capítulo, as empresas com, pelo menos, 50 (cinquenta) empregados terão em seus cargos de gerências e de direção o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo.” (NR).

“Art. 461.

§ 10. O Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorrerem na discriminação prevista no § 6º, a qual será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico.

§ 11. A permanência do empregador, por período igual ou superior a 2 (dois) anos, na lista prevista no § 10 quadruplicará,



para as infrações verificadas após a sua inclusão na lista, a multa prevista no § 7º.

§ 12. A majoração prevista no § 11 incidirá, também, em caso de inclusão do empregador, por mais de uma vez em um período de 5 (cinco) anos, na lista prevista no § 10, recaindo sobre as infrações cometidas após a primeira inclusão.

§ 13. A inclusão do empregador na lista prevista no § 10 o sujeitará a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em intervalo não superior a 3 (três) meses, a fim de verificar a permanência, ou não, da discriminação prevista no § 6º.” (NR).

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 461-A. A empresa com mais de 300 (trezentos) empregados deverá manter programa de promoção da igualdade de sexo e cor.

§ 1º Para os fins deste artigo, a empresa constituirá uma comissão integrada por representantes de seus empregados em diversos níveis hierárquicos e por representantes das áreas de organização da empresa, especialmente recursos humanos, gestão de pessoal, ouvidoria e comunicação.

§ 2º Na composição da comissão, deverá ser assegurada a presença de, pelo menos, 30% (trinta por cento) de mulheres e 30% (trinta por cento) de pessoas negras ou pardas, vedada a consideração da mesma pessoa para os dois critérios simultaneamente.

§ 3º Caso a aplicação dos percentuais de que trata o § 2º deste artigo resulte em números fracionados, estes deverão ser elevados até o primeiro número inteiro subsequente.

§ 4º Os empregados integrantes da comissão não poderão sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa desde sua designação para participar da comissão até um ano após seu desligamento da comissão.

§ 5º A comissão será responsável por elaborar e acompanhar a execução do programa de promoção da igualdade de sexo e cor na empresa, que incluirá, entre outras, as seguintes medidas:

I – adoção de providências para que os processos seletivos para admissão ao emprego, promoção ou designação para funções de direção, chefia, gerência ou outros cargos de



confiança sejam conduzidos de modo a assegurar a igualdade de sexo e cor;

II – avaliação da política de remuneração e classificação das funções desempenhadas de acordo com a equivalência de valor remuneratório;

III – formalização de políticas e processos relacionados a decisões sobre remuneração;

IV – demonstração de que a empresa paga remunerações equivalentes aos empregados que exercem trabalho de igual valor;

V – emissão de relatórios anuais com dados relativos ao quantitativo de empregados por sexo e cor, sua faixa de remuneração, percentual de ocupação dos cargos de confiança e das funções classificados na forma do inciso II deste parágrafo, com o objetivo de avaliar as medidas adotadas.

§ 6º No prazo de 90 (noventa) dias após o fim de cada triênio, considerado o ano civil, a empresa deverá encaminhar os documentos demonstrativos da execução de seu programa, inclusive os citados no § 5º deste artigo, aos órgãos competentes do Poder Executivo em matéria de fiscalização do trabalho e de promoção da igualdade de sexo e cor, ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos representantes dos trabalhadores envolvidos, para que adotem as providências cabíveis em suas esferas de atribuição.

§ 7º O descumprimento das disposições previstas neste artigo sujeita o infrator às seguintes multas administrativas, sem prejuízo do disposto no § 6º do art. 461 desta Consolidação pela infração prevista no § 6º deste artigo, R\$ 50,00 (cinquenta reais) por dia de atraso.

§ 8º O Poder Executivo poderá, na forma do regulamento, instituir programas oficiais de certificação do respeito à igualdade de sexo e cor.” (NR).

Art. 3º Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º-A Somente as pessoas jurídicas de direito privado que estiverem em conformidade com as disposições desta Lei poderão contratar com o Poder Público ou dele receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios.”

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, sendo que o disposto no art. 2º terá eficácia a partir de dois anos após a publicação desta lei.



Sala da Comissão, em 01 de setembro de 2025.



Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora

2025-14832

