



SENADO FEDERAL

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS

PAUTA DA 15^a REUNIÃO

(1^a Sessão Legislativa Ordinária da 57^a Legislatura)

**31/05/2023
QUARTA-FEIRA
às 14 horas e 30 minutos**

**Presidente: Senador Vanderlan Cardoso
Vice-Presidente: Senador Angelo Coronel**



Comissão de Assuntos Econômicos

**15^a REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA, DA 1^a SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA
DA 57^a LEGISLATURA, A REALIZAR-SE EM 31/05/2023.**

15^a REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA

quarta-feira, às 14 horas e 30 minutos

SUMÁRIO

ITEM	PROPOSIÇÃO	RELATOR (A)	PÁGINA
1	PL 1085/2023 - Não Terminativo -	SENADORA TERESA LEITÃO	7

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS - CAE

PRESIDENTE: Senador Vanderlan Cardoso

VICE-PRESIDENTE: Senador Angelo Coronel

(26 titulares e 26 suplentes)

TITULARES

SUPLENTES

Bloco Parlamentar Democracia(PDT, MDB, PSDB, PODEMOS, UNIÃO)

Alan Rick(UNIÃO)(2)	AC 3303-6333	1 Sergio Moro(UNIÃO)(2)	PR 3303-6202
Professora Dorinha Seabra(UNIÃO)(2)	TO 3303-5990	2 Efraim Filho(UNIÃO)(2)(5)(14)	PB 3303-5934 / 6116 / 5931
Rodrigo Cunha(UNIÃO)(2)	AL 3303-6083	3 Davi Alcolumbre(UNIÃO)(2)(5)(14)	AP 3303-6717 / 6720
Eduardo Braga(MDB)(2)	AM 3303-6230	4 Jader Barbalho(MDB)(2)(5)(14)	PA 3303-9831 / 9827 / 9832
Renan Calheiros(MDB)(2)	AL 3303-2261	5 Giordano(MDB)(2)(5)(11)(13)(14)	SP 3303-4177
Fernando Farias(MDB)(2)	AL 3303-6266 / 6293	6 Fernando Dueire(MDB)(2)	PE 3303-3522
Oriovisto Guimarães(PODEMOS)(2)	PR 3303-1635	7 Marcos do Val(PODEMOS)(2)	ES 3303-6747 / 6753
Carlos Viana(PODEMOS)(2)	MG 3303-3100	8 Weverton(PDT)(2)(14)	MA 3303-4161 / 1655
Cid Gomes(PDT)(2)	CE 3303-6460 / 6399	9 Plínio Valério(PSDB)(2)(14)	AM 3303-2898 / 2800
Alessandro Vieira(PSDB)(2)	SE 3303-9011 / 9014 / 9019	10 Randolfe Rodrigues(REDE)(2)(14)	AP 3303-6777 / 6568

Bloco Parlamentar da Resistência Democrática(PSB, PT, PSD, REDE)

Vanderlan Cardoso(PSD)(4)	GO 3303-2092 / 2099	1 Flávio Arns(PSB)(4)(10)(9)	PR 3303-6301
Irajá(PSD)(4)	TO 3303-6469	2 Margareth Buzetti(PSD)(4)	MT
Otto Alencar(PSD)(4)(9)	BA 3303-1464 / 1467	3 Nelsinho Trad(PSD)(4)	MS 3303-6767 / 6768
Omar Aziz(PSD)(4)	AM 3303-6579 / 6581	4 Lucas Barreto(PSD)(4)	AP 3303-4851
Angelo Coronel(PSD)(4)	BA 3303-6103 / 6105	5 Dr. Samuel Araújo(PSD)(4)	RO 3303-6148
Rogério Carvalho(PT)(4)	SE 3303-2201 / 2203	6 Paulo Paim(PT)(4)	RS 3303-5232 / 5231 / 5235
Augusta Brito(PT)(4)	CE 3303-5940	7 Humberto Costa(PT)(4)	PE 3303-6285 / 6286
Teresa Leitão(PT)(4)	PE 3303-2423	8 Jaques Wagner(PT)(4)	BA 3303-6390 / 6391
Sérgio Petecão(PSD)(4)(10)	AC 3303-4086 / 6708 / 6709	9 Daniella Ribeiro(PSD)(7)	PB 3303-6788 / 6790

Bloco Parlamentar Vanguarda(PL, NOVO)

Wellington Fagundes(PL)(1)	MT 3303-6219 / 3778 / 3772 / 6213 / 3775	1 Jaime Bagattoli(PL)(1)	RO 3303-2714
Rogerio Marinho(PL)(1)	RN 3303-1826	2 Flávio Bolsonaro(PL)(1)	RJ 3303-1717 / 1718
Wilder Morais(PL)(1)	GO 3303-6440	3 Magno Malta(PL)(1)	ES 3303-6370
Eduardo Gomes(PL)(1)	TO 3303-6349 / 6352	4 Romário(PL)(1)	RJ 3303-6519 / 6517

Bloco Parlamentar Aliança(PP, REPUBLICANOS)

Ciro Nogueira(PP)(1)	PI 3303-6187 / 6188 / 6183	1 Esperidião Amin(PP)(1)	SC 3303-6446 / 6447 / 6454
Luis Carlos Heinze(PP)(1)	RS 3303-4124 / 4127 / 4129 / 4132	2 Laércio Oliveira(PP)(1)	SE 3303-1763 / 1764
Mecias de Jesus(REPUBLICANOS)(1)	RR 3303-5291 / 5292	3 Damares Alves(REPUBLICANOS)(1)	DF 3303-3265

- (1) Em 07.03.2023, os Senadores Wellington Fagundes, Rogerio Marinho, Wilder Morais, Eduardo Gomes, Ciro Nogueira, Luis Carlos Heinze e Mecias de Jesus foram designados membros titulares, e os Senadores Jaime Bagattoli, Flávio Bolsonaro, Magno Malta, Romário, Esperidião Amin, Laércio Oliveira e Damares Alves membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar Vanguarda, para compor a Comissão (Of. 53/2023-BLVANG).
- (2) Em 07.03.2023, os Senadores Alan Rick, Professora Dorinha Seabra, Rodrigo Cunha, Eduardo Braga, Renan Calheiros, Fernando Farias, Oriovisto Guimarães, Carlos Viana, Cid Gomes e Alessandro Vieira foram designados membros titulares; e os Senadores Sergio Moro, Efraim Filho, Davi Alcolumbre, Jader Barbalho, Giordano, Fernando Dueire, Marcos do Val, Randolfe Rodrigues, Weverton e Plínio Valério, membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar Democracia, para compor a Comissão (Of. 07/2023-BLDEM).
- (3) Em 08.03.2023, a Comissão reunida elegeu o Senador Vanderlan Cardoso Presidente deste colegiado.
- (4) Em 07.03.2023, os Senadores Vanderlan Cardoso, Irajá, Sérgio Petecão, Omar Aziz, Angelo Coronel, Rogério Carvalho, Augusta Brito, Teresa Leitão e Flávio Arns foram designados membros titulares, e os Senadores Otto Alencar, Margareth Buzetti, Nelsinho Trad, Lucas Barreto, Dr. Samuel Araújo, Paulo Paim, Humberto Costa e Jaques Wagner, membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor a Comissão (Of. 03/2023-BLRESDEM).
- (5) Em 10.03.2023, os Senadores Jader Barbalho, Efraim Filho, Giordano e Davi Alcolumbre foram designados membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar Democracia, para compor a Comissão (Of. 08/2023-BLDEM).
- (6) Em 14.03.2023, a Comissão reunida elegeu o Senador Angelo Coronel Vice-Presidente deste colegiado.
- (7) Em 15.03.2023, a Senadora Daniella Ribeiro foi designada membro suplente, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, em vaga cedida pelo PSB, para compor a Comissão (Of. 17/2023-BLRESDEM).
- (8) Em 20.03.2023, os Partidos PROGRESSISTAS e REPUBLICANOS passam a formar o Bloco Parlamentar PP/REPUBLICANOS (Of. 05/2023-BLDPP).
- (9) Em 22.03.2023, o Senador Otto Alencar foi designado membro titular, em substituição ao Senador Sérgio Petecão, e o Senador Sérgio Petecão foi designado membro suplente, em substituição ao Senador Otto Alencar, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor a Comissão (Of. nº 20/2023-BLRESDEM).
- (10) Em 27.03.2023, o Senador Sérgio Petecão foi designado membro titular, em substituição ao Senador Flávio Arns; e o Senador Flávio Arns foi designado membro suplente, em substituição ao Senador Sérgio Petecão, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor a Comissão (Of. nº 27/2023-BLRESDEM).
- (11) Em 12.04.2023, o Senador Jayme Campos foi designado membro suplente, em substituição ao Senador Davi Alcolumbre, pelo Bloco Parlamentar Democracia, para compor a Comissão (Of. nº 27/2023-BLDEM).
- (12) 1 (uma) vaga compartilhada entre os Blocos, de acordo com o cálculo de proporcionalidade comunicado por meio dos Ofícios nºs 36 a 38/2023-SGM, em 28/02/2023.
- (13) Em 25.04.2023, o Senador Davi Alcolumbre foi designado membro suplente, em substituição ao Senador Jayme Campos, pelo Bloco Parlamentar Democracia, para compor a Comissão (Of. nº 29/2023-BLDEM).
- (14) Em 16.05.2023, os Senadores Efraim Filho, Davi Alcolumbre, Jader Barbalho, Giordano, Weverton, Plínio Valério e Randolfe Rodrigues tiveram suas posições como suplentes modificadas na Comissão, pelo Bloco Parlamentar Democracia (Of. nº 44/2023-BLDEM).

REUNIÕES ORDINÁRIAS: TERÇAS-FEIRAS 10 HORAS
SECRETÁRIO(A): JOÃO PEDRÓ DE SOUZA LOBO CAETANO
TELEFONE-SECRETARIA: 6133033516
FAX:

ALA ALEXANDRE COSTA SALA 13
TELEFONE - SALA DE REUNIÕES: 3303-3516
E-MAIL: cae@senado.leg.br



SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA

**1^a SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA
57^a LEGISLATURA**

Em 31 de maio de 2023
(quarta-feira)
às 14h30

PAUTA
15^a Reunião, Extraordinária

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS - CAE

	Deliberativa
Local	Anexo II, Ala Senador Alexandre Costa, Plenário nº 15

Retificações:

1. Atualização da pauta. (31/05/2023 14:23)
2. Atualização da pauta. (31/05/2023 14:53)

PAUTA

ITEM 1

PROJETO DE LEI N° 1085, DE 2023

- Não Terminativo -

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.

Autoria: Câmara dos Deputados

Relatoria: Senadora Teresa Leitão

Relatório: Favorável ao projeto com uma que apresenta e contrário às emendas apresentadas.

Observações:

1. *Projeto de Lei de iniciativa do Presidente da República em tramitação de urgência constitucional.*
2. *A matéria tramita concomitantemente na CDH, CAS e CAE.*
3. *Foram apresentadas na CDH as emendas 1 a 10-U ao projeto.*
4. *Foi apresentada na CAE a Emenda nº 11.*
5. *Foram apresentados, pelo senador Efraim Filho, requerimentos de destaque para as Emendas nºs 1 e 6-U.*
6. *Foi concedida vista coletiva da matéria por 24 horas (art. 132, § 3º)*

Textos da pauta:

[Relatório Legislativo \(CAE\)](#)

[Parecer \(CDH\)](#)

[Avulso inicial da matéria](#)

[Emenda 1-U \(CDH\)](#)

[Emenda 2-U \(CDH\)](#)

[Emenda 3-U \(CDH\)](#)

[Emenda 4-U \(CDH\)](#)

[Emenda 5-U \(CDH\)](#)

[Emenda 6-U \(CDH\)](#)

[Emenda 7-U \(CDH\)](#)

[Emenda 8-U \(CDH\)](#)

[Emenda 9-U \(CDH\)](#)

[Emenda 10-U \(CDH\)](#)

[Emenda 11 \(CAE\)](#)

[Emenda 12 \(CAE\)](#)

[Emenda 13 \(CAE\)](#)

[Emenda 14 \(CAE\)](#)

1



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora TERESA LEITÃO

PARECER N° , DE 2023

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, da Presidência da República, que *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.*

Relatora: Senadora **TERESA LEITÃO**

I – RELATÓRIO

Vem à análise desta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023, da Presidência da República, que *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 art. 1º do PL indica o objeto da proposição, assim como faz sua ementa, em consonância com o que dispõe o art. 7º da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

No art. 2º, firma-se a obrigatoriedade da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou estejam no exercício da mesma função.

O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é alterado pelo art. 3º, para, em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, reassegurar o direito à indenização por danos morais e majorar a multa prevista no art. 510 da CLT para 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.

O art. 4º elenca as medidas garantidoras da igualdade salarial entre homens e mulheres. São elas: estabelecimento de mecanismos de transparéncia salarial e remuneratória; incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens; disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e, fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

No art. 5º, determina-se a publicação semestral de relatórios de transparéncia 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 (Lei Geral de Proteção de Dados). O § 1º do dispositivo afirma que os relatórios 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. O § 2º, por sua vez, dispõe que, em caso de identificação de desigualdade salarial ou remuneratória, a pessoa jurídica apresentará e implementará plano de ação para mitigar tal desigualdade. O § 3º fixa uma multa de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 (cem) salários-mínimos, na hipótese de descumprimento do disposto no *caput*. O § 4º, então, afirma que o Poder Executivo deverá disponibilizar, de forma unificada e em plataforma digital de acesso público, os relatórios de transparéncia salarial e remuneratória, além de indicadores correlatos.

O art. 6º, então, aduz que ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens e, por fim, o art. 7º traz a cláusula de vigência a partir da data da publicação.

Nos termos da EMI nº 00005/2023 MM MTE, o Projeto de Lei 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.

A proposta tramita sob regime de urgência, em consonância com o art. 64, § 1º, da CRFB/88.

Na Câmara dos Deputados, a proposição foi designada para as Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER), de Trabalho (CTRAB) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), e teve como relatora, para proferir parecer de Plenário, a Deputada Jack Rocha.

No Senado Federal, a proposição foi distribuída para apreciação simultânea pelas Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), de Assuntos Sociais (CAS) e de Assuntos Econômicos (CAE). Foram apresentadas, na CDH, 10 (dez) emendas ao Projeto de Lei.

As Emendas nº 1-U e 2-U tiraram a expressão “e remuneratória” da ementa e de dispositivos específicos da proposição.

A Emenda nº 3-U altera o art. 5º para que a entrega semestral dos relatórios de transparência seja feita ao Ministério do Trabalho e Emprego e que este fique, então, encarregado de sua publicação.

A Emenda nº 4-U altera os arts. 4º, 5º e 6º do PL para incluir os sindicatos representantes das respectivas categorias no processo de definição das medidas garantidoras de igualdade salarial e remuneratória e de regulamentação dos protocolos de fiscalização.

A Emenda nº 5-U altera o art. 2º para excepcionar os contratos de prestação de serviços a terceiros, nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

As Emendas nº 6-U, 7-U e 8-U alteram os arts. 1º e 2º para retirar a expressão “e remuneratória” e consignar que a igualdade salarial ocorre nos termos do art. 461 da CLT.

A Emenda nº 9-U altera a redação do § 1º do art. 5º para incluir as desigualdades decorrentes de deficiência no rol do dispositivo.

A Emenda nº 10-U altera a nova redação dada ao § 6º do art. 461 da CLT para incluir a discriminação por motivo de deficiência no rol do dispositivo.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, o Presidente Vanderlan apresentou a Emenda nº 11-CAE, para suprimir a expressão “e remuneratória” da ementa e de dispositivos específicos da proposição.

II – ANÁLISE

Nos termos do inciso I do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete a esta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) opinar sobre o aspecto econômico e financeiro do Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023. Antes, contudo, cumpre dispor acerca da constitucionalidade, regimentalidade, técnica legislativa e juridicidade da proposição.

Quanto à constitucionalidade, reputamos que o PL observa a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho, em consonância com o inciso I do art. 22 da Constituição Federal de 1988. Ainda, a iniciativa da proposição encontra-se em conformidade com o *caput* do art. 61. Não vislumbramos inconstitucionalidade material na proposição legislativa, uma vez que suas disposições se mostram proporcionais e adequadas para promoção da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. Frisa-se, ademais, que essa igualdade encontra resguardo no inciso I do art. 5º e no inciso XXX do art. 7º da Carta Magna.

Quanto à regimentalidade, não vislumbramos afronta do PL ao RISF.

Quanto à técnica legislativa, o PL foi redigido com clareza, precisão e ordem lógica, cumprindo o disposto no art. 11 da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. Há, de igual modo, o cumprimento das demais disposições da referida Lei Complementar.

Quanto à juridicidade, a proposição é conduzida sob forma de projeto de lei ordinária, que é o veículo legislativo adequado para dispor sobre a matéria. Ademais, seu conteúdo inova o ordenamento jurídico, além de ser dotado de abstração, generalidade e coercitividade.

No mérito, adianto que somos favoráveis à aprovação da proposição. O PL promove a isonomia entre mulheres e homens no mercado de trabalho e fornece instrumentos essenciais para garantir sua concretização. Assim, propõe um verdadeiro programa de estímulo (e, também, de coerção) ao tratamento igualitário, ao tempo em que forma política pública de efetivação inadiável pelos agentes econômicos.

O PL vai além e, nos termos de seu art. 3º, reforça a multa administrativa nos casos em que há conduta discriminatória por parte das empresas. Ainda, em seus arts. 4º a 6º, o projeto elenca um rol de medidas voltadas à transparência, à fiscalização e à capacitação das mulheres, medidas essas fundamentais para a construção de um mercado de trabalho próspero e justo, em que as mulheres poderão prestar suas melhores contribuições e auferir retornos condizentes, verdadeiramente, com suas qualificações e com o valor de seu trabalho.

Conclui-se, portanto, que o PL aprimora as condições para o ingresso, a permanência e o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, motivo pelo qual, reitera-se, somos favoráveis à sua aprovação.

Passamos, então, à análise das 10 emendas apresentadas na Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH).

As Emendas nº 1-U e 2-U, ao afastarem a expressão “e remuneratória”, reduzem o escopo da proposição e vulneram a busca pela igualdade entre mulheres e homens. Por esse motivo, entendemos que devem ser rejeitadas.

A Emenda nº 3-U direciona o envio dos relatórios de transparência para o Ministério do Trabalho e Emprego, que passará a ser responsável pelas respectivas publicações. Trata-se, a nosso ver, de medida que centraliza e torna, potencialmente, menos ágil a disponibilização dos relatórios. Assim, opinamos pela rejeição.

A Emenda nº 4-U altera os arts. 4º a 6º do PL para incluir os sindicatos representantes das respectivas categorias no processo de definição das medidas garantidoras de igualdade salarial e remuneratória e de

regulamentação dos protocolos de fiscalização. A nosso ver, não obstante o mérito da proposição, ela já se encontra contemplada pelo art. 8º, inciso III, da CRFB/88, motivo pelo qual reputamos que deve ser rejeitada.

A Emenda nº 5-U excepciona os contratos de prestação de serviços a terceiros, o que reduz a abrangência do PL e, assim, a proteção por ele envidada. Portanto, opinamos pela rejeição.

As Emendas nº 6-U, 7-U e 8-U também reduzem a proteção almejada pelo PL ao encurtarem sua abrangência. Devem ser, de igual modo, rejeitadas.

Não obstante o louvável mérito das Emendas nº 9-U e nº 10-U e o evidente lapso na elaboração do PL, as inovações trazidas por ele são diretamente aplicáveis, por interpretação extensiva ancorada a partir do inciso XXXI do art. 7º da Constituição Federal, para proteção dos trabalhadores portadores de deficiência. Ademais, acatar as emendas faria com que o PL retornasse à Câmara dos Deputados, retardando sua aprovação e, consequentemente, seus efeitos tão necessários.

Por fim, a Emenda nº 11-CAE, à semelhança de outras emendas apresentadas, pretende reduzir o escopo da proposição a ponto de tornar inócuas as inovações legislativas almejadas, razão pela qual, respeitosamente, a rejeitamos.

Ao relatar na Comissão de Assuntos Sociais, trouxemos o posicionamento do Ministério das Mulheres, ao afirmar que:

A intenção do Projeto de Lei é estabelecer parâmetros de igualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função. Para isso, será preciso definir, em regulamento, o que será entendido como exercício da função considerando a amplitude de ocupações e de funções exercidas por trabalhadores e trabalhadoras. Da mesma forma, será necessário considerar os Planos de Cargos e Salários das empresas para aferir os parâmetros salariais. Nesse sentido, se inserem os critérios remuneratórios, que são os parâmetros a serem estabelecidos para percepção e deverão ser objeto de regulamentação da Lei.

Os critérios de definição remuneratória dizem respeito ao estabelecimento de valores para os cargos e funções, as regras de progressão na carreira, as competências necessárias, a experiência e formação profissional exigida para cada posto de trabalho, formal ou informalmente definidos em uma empresa. Dito de outro modo, as regras de mobilidade e ascensão dentro de uma empresa. Esses critérios precisam ser isonômicos para homens e mulheres.

Esse critérios citados **não dizem respeito aos itens que compõem salários ou remuneração, mas às regras de definição de valoração de cada cargo e função e de quais competências são necessárias para atuar em determinada colocação ou ainda, para migrar de uma função/cargo para outra.**

É inegável que as estatísticas do mercado de trabalho demonstram recorrentemente que mulheres com formação profissional equivalente, tempo de trabalho equivalente, no mesmo setor e região, têm salários desiguais. No entanto, se olharmos atentamente o que resultou nessa diferença não foi apenas a desigualdade salarial no cargo ou função, mas também **resultado das desigualdades nas oportunidades de ascensão dentro da empresa, mesmo com competências equivalentes ou superiores aos colegas trabalhadores do sexo masculino.**

Entendemos, após diálogos e consensos construídos com os nobres colegas, com a atuação imprescindível das nobres Senadoras, em especial da Senadora Zenaide Maia que relatou esta matéria hoje na CDH, que a referência ao caráter remuneratório deve ser mantida no texto do Projeto de Lei pois se trata de proposição que busca reduzir a discriminação no trabalho quando há o exercício da mesma função por homens e mulheres.

A simples supressão de tal referência pode levar a manutenção da percepção salarial em valores diferentes quando no exercício da mesma função, razão pela qual **apresentamos um ajuste de redação que incorpora os argumentos em debate e delimita a intenção expressa no Projeto de Lei que é eliminar distorções e discriminações.**

III – VOTO

Ante o exposto, manifestamo-nos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, pela **aprovação da emenda de redação** abaixo apresentada e, ainda, **pela rejeição das emendas** nº 1-U a 10-U da CDH e nº 11-CAE.

EMENDA Nº - CAE (DE REDAÇÃO)

Substitua-se, na ementa, no *caput* do art. 1º, no *caput* do art. 2º, no *caput* e nos incisos I e II do art. 4º, no *caput* e nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 5º e no *caput* do art. 6º do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, a expressão “remuneratória” por “de critérios remuneratórios”.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora



SENADO FEDERAL

PARECER (SF) Nº 40, DE 2023

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 1085, de 2023, que 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.

PRESIDENTE: Senador Paulo Paim

RELATOR: Senadora Zenaide Maia

31 de maio de 2023



PARECER N° , DE 2023

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, da Presidência da República, que *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.*

Relatora: Senadora **ZENAIDE MAIA**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023, de iniciativa do Poder Executivo, dispõe sobre a obrigatoriedade da igualdade remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função (art. 1º do PL) e altera o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prever que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não afasta o direito do empregado de promover ação de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto. Ainda, modifica a multa prevista no art. 510 da CLT para que corresponda a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo de outras cominações legais (art. 3º do PL).

O PL também prevê medidas para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens (art. 4º), determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) e dispõe que ato do Poder Executivo instituirá protocolo de

fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória (art. 6º). A previsão é de que a vigência da lei inicie na data de sua publicação (art. 7º).

A proposição foi distribuída às Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa, de Assuntos Sociais e de Assuntos Econômicos.

Foram apresentadas 11 (onze) sugestões de emendas ao PL.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CDH opinar sobre “garantia e promoção dos direitos humanos” (inciso III) e “direitos da mulher” (inciso IV).

Assim, no mérito, além dos argumentos já expostos na Câmara dos Deputados acerca das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dos princípios constitucionais e legais e das disposições da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a relevância da proposição em análise é tratar da atuação efetiva do Poder Executivo na garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

Essa desigualdade é problema grave, verificado na sociedade brasileira e dificilmente será solucionado sem decisiva ação legislativa que determine a obrigatoriedade e disponha sobre meios para garantir que mulheres e homens recebam equivalente salário ou remuneração pelo trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

A proposição é proporcional, visto que necessária para, ao final, promover política pública de combate à discriminação machista no ambiente de trabalho e às diferenciações salariais que trazem efeitos em diversos setores da sociedade.

Atualmente, a redação do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho não veda expressamente a discriminação de gênero e possui efeito sancionador que se verifica predominantemente *a posteriori*. O PL, ao contrário, ao dispor sobre medidas fiscalizatórias e elaboração de relatórios que privilegiam a transparência, atribui também caráter preventivo à luta contra a discriminação.

Apresentadas 11 (onze) emendas ao PL, apenas quatro guardam relação mais estrita com a área de atuação deste Colegiado. As

emendas n^{os} 1 e 2 propõem suprimir a expressão “e remuneratória”, por entender que há verbas não salariais que integram a remuneração, como gorjetas, diárias, prêmios e bonificações, que podem estar vinculadas ao desempenho do trabalhador ou da trabalhadora e seriam, portanto, intrinsecamente desiguais. Apesar de compreender e acatar essa preocupação, a supressão adiaria a aprovação final do PL. Propomos, então, um ajuste redacional, para que a igualdade almejada remeta a “critérios remuneratórios”, sobre os quais se pode esperar isonomia, sem exigir que o resultado da remuneração final seja igual.

Além delas, somente as emendas n^{os} 9 e 10, de autoria da Senadora Mara Gabrilli, são pertinentes à competência da CDH. Elas têm por finalidade incluir o fator “deficiência” como parâmetro para a definição dos comportamentos discriminatórios.

Acatar essas emendas significaria o retorno da matéria à Câmara dos Deputados, o que atrasaria a vigência das relevantes medidas nela propostas. Ademais, a discriminação contra pessoas com deficiência já é crime tipificado no art. 88 da Lei n^º 13.146 de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

III – VOTO

Em razão do que foi exposto, concluímos pela **aprovação** do Projeto de Lei n^º 1.085, de 2023, com a seguinte emenda de redação, ficando **rejeitadas** as Emendas n^{os} 1, 2, 9 e 10.

EMENDA N^º 12- CDH

Substitua-se, na ementa, no *caput* do art. 1º, no *caput* do art. 2º, no *caput* e nos incisos I e II do art. 4º, no *caput* e nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 5º e no *caput* do art. 6º do Projeto de Lei n^º 1.085, de 2023, a expressão “remuneratória” por “de critérios remuneratórios”.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora



Relatório de Registro de Presença

CDH, 31/05/2023 às 11h - 35ª, Extraordinária

Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa

Bloco Parlamentar Democracia (UNIÃO, MDB, PODEMOS, PDT, PSDB)

TITULARES	SUPLENTES
RANDOLFE RODRIGUES	1. SORAYA THRONICKE PRESENTE
PROFESSORA DORINHA SEABRA	2. MARCIO BITTAR PRESENTE
RENAN CALHEIROS	3. GIORDANO
IVETE DA SILVEIRA	4. WEVERTON
CARLOS VIANA	5. ALESSANDRO VIEIRA PRESENTE
LEILA BARROS	6. VAGO PRESENTE
IZALCI LUCAS	7. VAGO PRESENTE

Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (REDE, PT, PSB, PSD)

TITULARES	SUPLENTES
MARA GABRILLI	1. OTTO ALENCAR PRESENTE
ZENAIDE MAIA	2. LUCAS BARRETO PRESENTE
JUSSARA LIMA	3. VAGO PRESENTE
AUGUSTA BRITO	4. NELSINHO TRAD PRESENTE
PAULO PAIM	5. ELIZIANE GAMA PRESENTE
HUMBERTO COSTA	6. FABIANO CONTARATO PRESENTE
FLÁVIO ARNS	7. ANA PAULA LOBATO PRESENTE

Bloco Parlamentar Vanguarda (PL, NOVO)

TITULARES	SUPLENTES
MAGNO MALTA	1. VAGO
ROMÁRIO	2. VAGO PRESENT
EDUARDO GIRÃO	3. VAGO

Bloco Parlamentar Aliança (PP, REPUBLICANOS)

TITULARES	SUPLENTES
DR. HIRAN	1. LAÉRCIO OLIVEIRA PRESENT
DAMARES ALVES	2. CLEITINHO

Não Membros Presentes

TERESA LEITÃO
DR. SAMUEL ARAÚJO

DECISÃO DA COMISSÃO
(PL 1085/2023)

NA 35^a REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA, REALIZADA NESTA DATA, A COMISSÃO APROVA O RELATÓRIO, QUE PASSA A CONSTITUIR O PARECER DA CDH FAVORÁVEL AO PROJETO COM A EMENDA Nº 12-CDH E REJEIÇÃO DAS EMENDAS NºS 1, 2, 9 E 10.

31 de maio de 2023

Senador PAULO PAIM

Presidente da Comissão de Direitos Humanos e Legislação
Participativa



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI

Nº 1085, 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.

AUTORIA: Câmara dos Deputados

DOCUMENTOS:

- Texto do projeto de lei da Câmara
- Legislação citada
- Projeto original

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=2242565&filename=PL-1085-2023



Página da matéria

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 da 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 da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"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 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." (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 - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a 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 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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 dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (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 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo,

indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados 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 que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

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.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de maio de 2023.

MARCOS PEREIRA
1º Vice-Presidente no exercício da Presidência



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Of. nº 92/2023/SGM-P

Brasília, 10 de maio de 2023.

A Sua Excelência o Senhor
 Senador RODRIGO PACHECO
 Presidente do Senado Federal

Assunto: Envio de proposição para apreciação (urgência constitucional)

Senhor Presidente,

Encaminho a Vossa Excelência, a fim de ser submetido à apreciação do Senado Federal, nos termos do caput do art. 65 da Constituição Federal combinado com o art. 134 do Regimento Comum, o Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, do Poder Executivo, que “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”.

Informo que a matéria tramita em **regime de urgência** solicitada pelo Excentíssimo Senhor Presidente da República, nos termos do §1º do art. 64 da Constituição Federal.

Atenciosamente,

MARCOS PEREIRA
 1º Vice-Presidente no exercício da Presidência

Recebido em 10/5/2023
 Hora: 18:20
J. M. Amorim
 Juliana Soares Amorim
 Matrícula: 302809 SLSF/SGM

LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
CLT - 5452/43
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>
 - art461
- Lei nº 13.709, de 14 de Agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - 13709/18
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2018;13709>

**PL 1085/2023
00001-U**



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**EMENDA N° – CDH
(ao PL nº 1.085, de 2023)**

Retire-se a expressão “*e remuneratória*” constante do PL nº 1.085, de 2023, em especial:

- da ementa;
- do caput do art. 1º;
- do caput do art. 2º;
- do caput e dos incisos I e II do art. 4º;
- do caput e dos §§1º, 2º e 3º do art. 5º; e
- do caput do art. 6º.

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de 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.

A igualdade salarial é tema internacionalmente central no debate público, e apresenta importante discussão social. Não obstante os objetivos do projeto, entendemos que ele pode ser aperfeiçoado.

Isso porque o escopo do projeto é excessivamente amplo, uma vez que fala de “igualdade salarial e remuneratória”.

Como se sabe, a remuneração engloba não só o salário (parcela fixa paga como contraprestação ao trabalho), mas também outras parcelas. Alguns autores estudiosos do Direito do Trabalho entendem que remuneração é a soma de salário e gorjeta, ao passo que outros tratam de remuneração abrangendo outras parcelas, como diárias, prêmios etc.



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

Em qualquer caso, é nítido que o termo “remuneração” engloba parcelas intrinsecamente variáveis (desiguais, porém não discriminatórias). Ora, as gorjetas são diferentes entre trabalhadores, por natureza. Da mesma forma, pode ser que, em determinado mês, um trabalhador tenha recebido mais diárias de viagens, ou tenha entrado de férias e recebido o terço constitucional. O mesmo raciocínio vale para o abono de férias (“venda de 1/3 das férias”), prêmios por desempenho etc. Enfim, há uma série de motivos legítimos, plenamente compatíveis com a Constituição, que justificam diferenças remuneratórias eventuais.

Por tal razão, pode-se afirmar que as referências à remuneração no projeto são impróprias. Até por isso, fala-se em “diferença salarial” – o que, aliás, é expressamente proibido pela Constituição, que prevê, no inciso XXX do art. 7º, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. No mesmo sentido, o art. 461 da CLT.

Ou seja, o projeto, quando aborda diferença remuneratória, esbarra no texto da Constituição. Não só isso: o uso do termo “remuneração” no projeto é temerário e pode levar à penalização indevida, pois não considera que existem várias razões legítimas para remunerações diferentes. Aliás, como afirmado anteriormente, o próprio conceito de remuneração é variável (e, portanto, diferente) por natureza.

Também destacamos que há importantes aspectos de privacidade relacionados à remuneração. Com efeito, a proteção de dados pessoais é um direito constitucional (art. 5º, LXXIX). Nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, a remuneração é um dado que deve ser tratado como anonimizado. Divulgar esses dados mais específicos do total da remuneração permite que haja mais fácil identificação do trabalhador ou trabalhadora, podendo comprometer sua privacidade. A rigor, quando o projeto fala em “remuneração”, na busca pelo combate à discriminação, está violando direito fundamental dos trabalhadores, que é a privacidade, e afrontando uma conquista recente, a LGPD.



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

SF/23741.58533-02

Nesse sentido, e de modo a compatibilizar o projeto com o texto constitucional - garantindo-se, ao mesmo tempo, o combate à discriminação e o direito à privacidade -, propomos aperfeiçoamentos para suprimir as menções à “remuneração”, substituindo-se a expressão “salarial e remuneratório” pela “salarial” nos dispositivos indicados.

Sala da Comissão, de maio de 2023.

SENADORA MARGARETH BUZETTI

**PL 1085/2023
00002-U**

**EMENDA N° – CDH
(ao PL 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.

Suprime-se, no PL nº 1.085, de 2023, a expressão “*e remuneratória*”, constante:

- da ementa;
- do caput do art. 1º;
- do caput do art. 2º;
- do caput e dos incisos I e II do art. 4º;
- do caput e dos §§1º, 2º e 3º do art. 5º; e
- do caput do art. 6º.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto 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.

A iniciativa é meritória e entendemos que o texto pode ser aperfeiçoado mediante ajustes técnicos e pontuais para garantir maior segurança jurídica ao desenho proposto. A modificação que nos parece mais pertinente é exclusão do termo “remuneratória”, contido na expressão “igualdade salarial e remuneratória”, dos dispositivos do Projeto.

Primeiro, é importante manter conformidade com preceitos e limites já previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. A proibição contra a discriminação de gênero de forma geral e, especificamente, de diferenciação salarial discriminatória está prevista em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. No mesmo sentido, especificamente quanto a vedação de diferença salarial, a CLT determina no seu artigo 461 que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.”

Há uma razão para a constituição e a lei consagrarem a expressão “igualdade salarial” e “diferença salarial”. Essa razão diz respeito à intrínseca variabilidade de diversas verbas não salariais que podem compor a remuneração da trabalhadora e do trabalhador. É o caso, por exemplo, de gorjetas, diárias de viagem, abono de férias e prêmios ou bonificações habituais ou não, entre outras. Essas verbas são, por vezes, intrinsecamente desiguais, pois dizem respeito ao desempenho de uma trabalhadora ou trabalhador, ou, ainda, a situações particulares da prestação de serviço em um contrato de trabalho determinado (se a empregada ou empregado decidiu, por exemplo, converter 1/3 de seu período de férias em abono, ou não) ou outras condições personalíssimas.

Analisar de forma descontextualizada os dados referentes às parcelas não salariais que compõem a remuneração de uma trabalhadora ou trabalhador pode sugerir discriminação onde há, na verdade, diferença remuneratória legítima, decorrente de fatores diversos. A discriminação é sempre vedada pelo direito, mas, em especial no âmbito das verbas não salariais, há diversas hipóteses de diferenças remuneratórias legítimas, amparadas pela

Constituição e pela lei, que não podem ser confundidas com condutas discriminatórias.

Ao ampliar a previsão constitucional e legal para além do conceito de igualdade salarial, o projeto acaba por redefinir o âmbito de proteção de uma garantia constitucional por meio de lei ordinária. E faz isso sem atentar para a razão pela qual tanto a Constituição quanto a CLT definiram a garantia de igualdade em termos salariais e não remuneratórios.

Nesse sentido, faz-se necessário o ajuste proposto, a fim de que passe a constar no texto a expressão “salarial” onde temos a expressão “salarial e remuneratório”, em linha com os preceitos constitucionais e celetistas mencionados acima. Essa medida afasta, ainda, interpretação – eventual e equivocada – de que o valor de parcelas remuneratórias (como o prêmio previsto nos §2º e 4º do art. 457 da CLT, que embora não tenham natureza salarial, compõe remuneração do empregado, mas que estão atrelados a desempenho individual, condição personalíssima, portanto), deve ser considerado para fins de aferição de eventual discriminação.

Sala da Comissão, 17 de maio de 2023.

Senador ORIOVISTO GUIMARÃES
(Líder do PODEMOS)

**SENADO FEDERAL**

Gabinete do Senador Sérgio Petecão

EMENDA N° - CDH

(ao PL n° 1.085, de 2023)

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

“Art. 5º Fica determinada a entrega semestral ao Ministério do Trabalho e Emprego dos relatórios de transparência salarial pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, ficando este encarregado de sua publicação, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

.....(NR)”

JUSTIFICAÇÃO

O relatório de transparência salarial é mecanismo relevante para fomentar a reflexão, debate e negociação em torno de medidas para a superação de condutas discriminatórias em matéria salarial. A produção desse relatório consta, inclusive, de recomendação da OIT no estudo *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Sérgio Petecão

É relevante, contudo, definir de forma precisa o destinatário do documento, para que a utilização das informações constantes dele seja direcionada exclusivamente à sua finalidade legal.

Entendemos, nesse sentido, que a entrega dos relatórios ao Ministério do Trabalho e Emprego é a melhor solução institucional, por assegurar, ao mesmo tempo, que: (a) o órgão do Poder Executivo tenha em mãos subsídios atualizados para diagnóstico e formulação de políticas mais eficazes no combate à discriminação remuneratória; (b) as informações sejam entregues a órgão capacitado a arcar com as obrigações decorrentes da Lei Geral de Proteção de Dados.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares que acolham a presente emenda.

Senador **SÉRGIO PETECÃO**

**SENADO FEDERAL**

Gabinete do Senador CID GOMES

EMENDA N° - CDH
(ao PL nº 1.085, de 2023)

Acrescente-se aos arts. 4º, 5º e 6º do Projeto de Lei nº 1085, de 2023, os seguintes parágrafos único, 5º e único, respectivamente:

“Art. 4º

.....
Parágrafo único. É assegurada a participação dos sindicatos representantes das categorias respectivas na definição das medidas previstas nos incisos deste artigo.”

“Art. 5º

.....
§ 5º Os relatórios de transparência salarial e remuneratória serão fornecidos, pelas pessoas jurídicas de direito privado, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, cujos empregados estejam trabalhando para elas.”

“Art. 6º

.....
Parágrafo único. É assegurada a participação dos sindicatos representantes das categorias respectivas na definição dos protocolos previstos no *caput* deste artigo.”

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de uma proposta meritória que pretende acabar com a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres. Para tanto, há uma série de medidas que configuram um verdadeiro programa de combate à discriminação, o que depende especialmente da eficácia e efetividade das diversas disposições presentes na legislação proposta, o

que, por sua vez, depende da atuação do Poder Público, das pessoas jurídicas de direito privado (empregadoras) e dos sindicatos representativos das categorias profissionais respectivas.

Aparentemente, entretanto, o proponente esqueceu de mencionar a participação sindical, desconsiderando que, nos termos do inciso III do art. 7º da Constituição Federal, “*ao sindicato cabe a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”. Sem a participação sindical corremos o risco de entregar aos tecnocratas a definição de medidas que só podem ser conhecidas na prática, no chão das fábricas ou no ambiente específico de cada tipo de atividade.

Por essas razões, estamos propondo o acréscimo de parágrafos aos arts. 4º, 5º e 6º do PL nº 1.085, de 2023, contemplando a participação dos sindicatos na definição das medidas de combate à discriminação a serem adotadas e na instituição de protocolos de fiscalização, além de determinar o fornecimento a eles dos relatórios de transparência salarial e remuneratória.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta emenda, que viabiliza a participação sindical, constitucionalmente assegurada.

Sala da Comissão,

Senador CID GOMES

EMENDA Nº - CAS
(ao PL nº 1085, 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.

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 2º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei, salvo nos casos dos contratos de prestação de serviços a terceiros, nos termos da Lei nº. 6.019/74

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 2º do Projeto de Lei nº 1.85/2023, prevê a obrigatoriedade da igualdade remuneratória entre mulheres e homens no trabalho de igual valor ou no exercício do mês função.

A iniciativa é meritória pois não é possível mais aceitar salários diferenciados no exercício das mesmas tarefas, por qualquer discriminação; seja ela por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, mas esta regra é impossível de ser implementada nos contratos de prestação a serviços a terceiros, tendo em vista a sua enorme heterogeneidade de condições econômicas e de localidades, onde se aplicam diversas convenções coletivas de trabalho, por

força, principalmente, da economia regionalizada. A prestação de serviços a terceiros com base na Lei nº 6.019/74, é transversal, na medida em que atua em todos os segmentos da economia, como na indústria de transformação; extração de petróleo e gás; serviços financeiros; sistema de informática; supermercados; pequenos comércios, dentre outros.

Uma atendente de portaria, motorista, auxiliar administrativa, copeira, etc., que presta serviços a uma pequena ou média empresa; a um posto de atendimento do SUS ou a Prefeitura de uma pequena cidade, não pode receber o mesmo salário do motorista, porteiro, auxiliar administrativo, copeiro, que prestam serviços ao Senado Federal, por exemplo.

Desta forma, a presente emenda visa evidenciar as características exclusivas dos contratos de prestação de serviços a terceiros, pela sua transversalidade, sendo impossível aplicar-se os mesmos salários em diversos contratos, em centenas de empresas que atuam em segmentos econômicos e cidades diferentes, bem ao contrário daqueles trabalhadores com vínculo de emprego direto com a mesma empresa e local.

Sala das Comissões,

Senador **LAÉRCIO OLIVEIRA**



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **CARLOS VIANA**

EMENDA Nº - CDH **(PL 1085/2023)**

Altere-se os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei nº 1.085/2023, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da CLT é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa alterar os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei 1.085 para esclarecer que a igualdade salarial entre homens e mulheres ocorra nos termos já definidos pelo artigo 461 da CLT.

Assim, sendo idêntica a função, a todo trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Sala da Comissão,

Senador CARLOS VIANA

**PL 1085/2023
00007-U**



**SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS**

EMENDA N°

(ao PL nº 1085, de 2023)

Altere-se os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei nº 1.085/2023, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da CLT é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa alterar os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei 1.085 para esclarecer que a igualdade salarial entre homens e mulheres ocorra nos termos já definidos pelo artigo 461 da CLT.

Assim, sendo idêntica a função, a todo trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Ante o exposto, considerando a relevância da temática proposta, esperamos contar com o apoio de nossos Pares a sua aprovação.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS

SF/23426.06274-30

Sala das Comissões, de maio de 2023.

Senador MECIAS DE JESUS
Republicanos/RR



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

PROJETO DE LEI N° 1085, 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.

EMENDA MODIFICATIVA - CDH

Os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei nº 1.085/2023, passam a ter a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial entre mulheres e homens, nos termos do artigo 461 da CLT é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei." (NR)

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

A presente emenda visa alterar os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei 1.085 para esclarecer que a igualdade salarial entre homens e mulheres ocorra nos termos já definidos pelo artigo 461 da CLT.

Assim, sendo idêntica a função, a todo trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Sala das Sessões, em 18 de maio 2023

Senador LUIS CARLOS HEINZE
Progressistas/RS

csc



SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli

EMENDA N° - CDH
(ao PL nº 1.085, de 2023)

Dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 5º do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023:

“§ 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, deficiência e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.”

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023, é oportuno ao dispor sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. E, mais ainda, esse PL é sábio ao determinar a elaboração periódica de relatórios anonimizados de transparência.

Ora, a verdadeira igualdade só poderá ser alcançada se for sujeita ao escrutínio público. Afinal, a plena democracia só se alcança se estiver atrelada a instrumentos de *accountability*.

Assim, parece-nos adequada a previsão do PL no § 1º de seu art. 5º, dispondo que aqueles relatórios serão acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Contudo, como se nota de plano, houve lapso ao não se prever, dentre as hipóteses motivadoras de desigualdades, aquela relativa à

desigualdade decorrente da deficiência. Entendemos que a deficiência está em par de igualdade com a raça, a etnia, a nacionalidade e a idade como possíveis formas causadoras de discriminação remuneratória no ambiente de trabalho. E, se assim é, deve estar prevista na lei que se pretende criar. Afinal, o capacitismo deve ser devidamente combatido pela legislação.

Dessa forma, entendemos adequada a inserção de “deficiência” como uma das hipóteses de desigualdades que devem estar acompanhadas de dados estatísticos em relatórios que visem a verificar a efetivação do direito à igualdade remuneratória.

Sala da Comissão,

Senadora MARA GABRILLI



SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli

EMENDA N° - CDH

(ao PL nº 1.085, de 2023)

Dê-se ao § 6º do art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, na forma do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, a seguinte redação:

“§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem, deficiência 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.”

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023, é oportuno ao dispor sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. E, para tal, trata do direito de indenização por danos morais.

Contudo, ao dispor sobre as hipóteses que derem causa a discriminação, o PL previu uma série de situações devidamente tipificadas, como a discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Entretanto, como salta à vista do leitor mais atento, houve grande lapso ao não se prever motivo de discriminação por motivo de deficiência. Afinal, trata-se, mais que mera novidade ou tendência, de tradição já consolidada na legislação nacional. Isto é, a discriminação por motivo de deficiência é indevida e justifica a punição. Ou, em outras palavras, é plenamente devido que a nova lei incorpore a punição ao capacitismo.

Dessa forma, entendemos adequada a inserção de “deficiência” como uma das hipóteses de discriminação que dá vazão ao direito de indenização por danos morais ao empregado discriminado.

Sala das Comissão,

Senadora MARA GABRILLI

EMENDA N° -CAE

(ao PL nº 1.085, de 2023)

Retire-se a expressão “e remuneratória” constante do PL nº 1.085, de 2023, em especial:

- da ementa;
- do caput do art. 1º;
- do caput do art. 2º;
- do caput e dos incisos I e II do art. 4º;
- do caput e dos §§1º, 2º e 3º do art. 5º; e
- do caput do art. 6º.

JUSTIFICAÇÃO

A temática da igualdade salarial tem um papel central nos debates públicos tanto em nível nacional quanto internacional, sendo de suma importância para a sociedade como um todo. Entretanto, apesar dos objetivos meritórios do projeto em questão, entendemos que ele pode ser aprimorado.

Isso se deve ao fato de que a abrangência do projeto é excessivamente ampla, uma vez que trata da "igualdade salarial e remuneratória".

Conforme sabemos, o conceito de remuneração não se limita apenas ao salário (a parte fixa paga como contraprestação pelo trabalho), mas também engloba outras parcelas. Diversos estudiosos do Direito do Trabalho argumentam que a remuneração inclui não apenas o salário e as gorjetas, mas também outras componentes, como diárias, prêmios e assim por diante.

Em qualquer caso, fica evidente que o termo "remuneração" abarca parcelas intrinsecamente variáveis (diferentes, porém não discriminatórias). Por exemplo, as gorjetas naturalmente variam entre os

trabalhadores. Da mesma forma, é possível que, em um determinado mês, um trabalhador tenha recebido mais diárias de viagens ou tenha tirado férias e recebido o terço constitucional. O mesmo raciocínio se aplica ao abono de férias (a "venda de 1/3 das férias"), prêmios por desempenho e outros benefícios.

Em suma, existem diversas razões legítimas, perfeitamente compatíveis com a Constituição, que justificam eventuais diferenças remuneratórias. Por essa razão, podemos afirmar que as referências à remuneração no projeto são inadequadas. Além disso, o projeto fala em "diferença salarial", o que é expressamente proibido pela Constituição no inciso XXX do art. 7º, que veda a "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil". Nesse mesmo sentido, o art. 461 da CLT.

Em outras palavras, o projeto, ao tratar da diferença remuneratória, entra em conflito com o texto constitucional. Não apenas isso: o uso do termo "remuneração" no projeto é arriscado e pode levar a punições indevidas, pois não leva em consideração que existem várias razões legítimas para diferenças salariais. Aliás, como mencionado anteriormente, o próprio conceito de remuneração é variável (e, portanto, diferente) por natureza.

Destacamos também que a remuneração possui aspectos importantes de privacidade. De fato, a proteção de dados pessoais é um direito constitucional (art. 5º, LXXIX). Conforme a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, a remuneração é um dado que deve ser tratado de forma anonimizada. A divulgação desses dados mais específicos sobre a remuneração facilita a identificação do trabalhador ou da trabalhadora, o que pode comprometer sua privacidade. De fato, quando o projeto se refere à "remuneração" em sua busca por combater a discriminação, acaba violando um direito fundamental dos trabalhadores, que é o direito à privacidade, além de ir de encontro a uma conquista recente, a LGPD.

Portanto, a fim de harmonizar o projeto com o texto constitucional, garantindo ao mesmo tempo a luta contra a discriminação e o direito à privacidade, propomos aperfeiçoamentos que suprimam as menções à "remuneração", substituindo a expressão "salarial e remuneratória" por "salarial" nos dispositivos indicados

Sala das Sessões,

Senador VANDERLAN CARDOSO

EMENDA nº , de 2023 - CAE
(PL nº 1085, de 2023)
(Redação)

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º do projeto:

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

§1º Os critérios remuneratórios serão estabelecidos em contrato de trabalho ou nas diretrizes de política salarial do empregador por meio da aplicação de mecanismos equânimes e objetivos”.

JUSTIFICAÇÃO

Há uma distinção conceitual entre salário e remuneração que o projeto deve levar em conta.

O salário é a contraprestação pecuniária devida ao empregado pelo empregador em razão do contrato de trabalho. É o valor fixo e regularmente pago ao funcionário em função do cargo, da jornada de trabalho e dos demais aspectos estabelecidos no contrato de trabalho ou na convenção coletiva da categoria.

Por sua vez, a remuneração engloba não apenas o salário, mas também outras vantagens ou benefícios concedidos ao empregado, seja de forma direta ou indireta. Isso inclui adicionais, gratificações, prêmios, comissões, gorjetas, participação nos lucros, entre outros pagamentos previstos em lei ou no contrato de trabalho.

A principal diferença é que o salário é a parte fixa e regular da remuneração, enquanto a remuneração é um termo mais amplo que abrange todos os valores recebidos pelo trabalhador, incluindo o salário e outros componentes variáveis. Em outras palavras, o salário é uma parte da remuneração total que o trabalhador recebe.

A remuneração pode variar de acordo com a política interna da empresa, as negociações coletivas, as regras estabelecidas em acordos ou convenções coletivas de trabalho, além de eventuais prêmios ou benefícios concedidos de acordo com critérios específicos. Portanto, a remuneração de duas pessoas na mesma função pode ser diferente por vários motivos.

Em primeiro lugar, pode haver variações de acordo com a experiência de cada funcionário na função. Pessoas com mais tempo de serviço e experiência relevante podem receber salários mais altos, refletindo a sua expertise acumulada ao longo dos anos.

A remuneração também pode ser influenciada pelo nível de formação dos funcionários. Pessoas com graus acadêmicos mais avançados ou com habilidades especializadas relevantes para a função podem receber salários mais altos, pois trazem um conjunto de conhecimentos e capacidades adicionais para a empresa.

Muitas organizações adotam, ainda, sistemas de avaliação de desempenho para determinar os salários dos funcionários. Aqueles que demonstram um desempenho excepcional ou que superam as metas estabelecidas podem ser recompensados com salários mais altos em comparação com seus colegas.

Finalmente, em alguns setores, como vendas, a remuneração pode ser baseada em comissões, o que significa que a compensação pode variar dependendo do desempenho individual em relação às metas de vendas. Portanto, dois funcionários na mesma função podem receber remunerações diferentes se tiverem resultados de vendas diferentes.

Não obstante, é essencial que as empresas garantam a transparência e a equidade em seus processos de remuneração. Isso significa que as políticas de remuneração devem ser justas, claras e baseadas em critérios objetivos e relevantes, evitando qualquer forma de discriminação injusta ou viés. Daí, porque, na senda das intenções do projeto, apresentamos a presente emenda, que garante a objetividade dos critérios, ao passo que distingue a questão salarial da remuneratória.

Sala das Comissões,

Senador **LAÉRCIO OLIVEIRA**

EMENDA N° - CAE
(Ao PL nº 1085, de 2023)

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei do Senado Federal nº 1085, de 2023 a seguinte redação:

“Art. 6º. Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens, restando assegurada a notificação, com observância da ampla defesa e contraditório antes da aplicação de multa. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa alterar o artigo 6º do projeto de Lei nº 1085, de 2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de prevê o procedimento mínimo que deverá ser observado por ato do poder executivo, assegurando a observância da ampla defesa e contraditório antes da aplicação da multa.

Sala das Sessões,

Senador CARLOS VIANA

EMENDA N° - CAE
(Ao PL nº 1085, de 2023)

Dê-se ao art. 5º do Projeto de Lei do Senado Federal nº 1085, de 2023 a seguinte redação:

“Art. 5º. Fica determinada a publicação anual de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa alterar o artigo 5º do projeto de Lei nº 1085, de 2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de aumentar o prazo de publicação de relatórios de transparência salarial e remuneratória. O intuito da presente emenda é de dar prazo razoável para as empresas que se adequam a Lei, tenham prazo para tomarem as devidas providências gerenciais e organizacionais, bem como informáticas.

Sala das Sessões,

Senador CARLOS VIANA