

EMENDA Nº - PLEN
(ao PLC nº 130, de 2011)

Acrescente-se ao Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 130, de 2011, o seguinte art. 2º, renumerando-se o atual art. 2º para art. 3º:

"**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 acrescida do seguinte art. 461-A:

‘**Art. 461-A.** A empresa ou empregador com mais de 100 (cem) empregados divulgará, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, as seguintes informações:

I – a quantidade percentual de empregados homens e mulheres;

II – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, segregados por sexo;

III – a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres;

§1º. As informações divulgadas deverão considerar a totalidade dos empregados e trabalhadores terceirizados.

§2º Regulamento estabelecerá o local em que estas informações estarão disponibilizadas ao público em geral.

§3º O descumprimento da obrigação contida neste artigo será punida com multa de 1% sobre a folha de pagamento ao mês.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda - que reitera os termos do PLS nº 205, de 2018, de nossa autoria - é inspirada na nova legislação trabalhista do Reino Unido, que passou a exigir que todas as empresas do País com 100 ou mais empregados publiquem, até abril de 2018, a diferença salarial no pagamento de remunerações para homens e mulheres, o que segundo analistas locais, representou um dos maiores avanços em questões de gênero do país nos últimos 40 anos.

As novas medidas fazem parte de um esforço do Governo Britânico contra a discriminação no mercado de trabalho. No Reino Unido, mulheres ainda



ganham 17% a menos que os homens, de acordo com um levantamento da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). O país mais “igualitário”, segundo a entidade, é a Bélgica, com apenas 3% de defasagem.

No Brasil, estimativa da OCDE é de uma defasagem salarial de quase 23%, a maior entre os principais países da América Latina, incluindo a Argentina e o México. Nos termos da proposição, as empresas terão de revelar a média salarial de homens e mulheres, incluindo o pagamento de verbas indenizatórias.

Nas contas do governo britânico, a eliminação das disparidades salariais de gênero poderia adicionar o equivalente a R\$ 600 bilhões ao PIB britânico a partir de 2025. Mas há analistas e entidades que questionam o potencial de mudanças significativas da nova regra. Embora questionamentos derivados desta legislação o fato é que a transparência é importante. Ao determinar que empresas publiquem seus *gaps* salariais, tanto o governo britânico que já implantou a medida, como o governo brasileiro, estarão ajudando a aumentar a visibilidade do tema e aumentar o debate sobre a questão.

Os britânicos não são o único povo a adotar nova legislação para combater a disparidade. A Islândia, que apesar de encabeçar o ranking de igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial tem disparidade salarial estimada em 13,6%, debate em seu parlamento um projeto de lei exigindo que empresas com mais de 25 empregados provem que não têm discriminação de gênero.

A disparidade salarial e a equiparação são duas coisas diferentes - a primeira se refere à diferença entre média recebida por homens e mulheres, enquanto a segunda diz respeito a pagar a mesma quantia para homens e mulheres cumprindo a mesma função, algo que é exigido por lei no Reino Unido há mais de 40 anos e no Brasil desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, adotada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou seja, a quase 78 anos.

A Constituição brasileira também proíbe a discriminação de gênero, assim como a CLT. A proposição que ora apresentamos visa a estabelecer um debate vivo em nossa sociedade sobre o tema da igualdade de gênero no trabalho e estimular a transparência dessas informações no mercado de trabalho formal.

Sala das Sessões,

Senadora ROSE DE FREITAS



SF/21547.34400-35