



SENADO FEDERAL

EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar o **Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011**, que *"Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.*

"

PARLAMENTARES	EMENDAS N°S
Senador Jorge Kajuru (CIDADANIA/GO)	008
Senadora Rose de Freitas (MDB/ES)	009
Senador Luis Carlos Heinze (PP/RS)	010
Senadora Soraya Thronicke (PSL/MS)	011
Senador Vanderlan Cardoso (PSD/GO)	012

TOTAL DE EMENDAS: 5



EMENDA Nº - PLEN

(ao PLC nº 130, de 2011)

Dê-se ao art. 1º do PLC nº 130, de 2011, a seguinte redação:

Art. 1º O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º e 5º:

“**Art. 401.**

.....

§ 4º O empregador deverá informar todas as informações referentes a seus empregados que sejam pertinentes à remuneração de seus empregados, de forma discriminada por gênero, função, local de trabalho e data de admissão, nos termos do regulamento, ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

§ 5º As informações referentes à remuneração total e individual dos empregados, de forma discriminada por gênero, função e local de trabalho, fornecidas na forma do § 4º deverão ser disponibilizadas a todos os interessados pela internet, ressalvados os dados que permitam a identificação dos trabalhadores.”(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Para complementar as disposições do PLC nº 130, de 2011, sugerimos que os dados salariais, discriminados por gênero, função, local de trabalho e data de admissão de todos os empregados sejam informados ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (estabelecido pela Lei nº 4.923, de 23 de novembro de 1965), por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

Propomos, ademais, que estes dados sejam disponibilizados pela internet, de forma ampla - ressalvados os dados pessoais dos empregados - de maneira a tornar evidente o comportamento geral dos empregadores e favorecer a pesquisa e a discussão, por toda a sociedade, da desigualdade de remuneração entre mulheres e homens.

Creemos que esse será um passo essencial para contribuir com a necessária difusão de informações para o debate público dessa iniquidade, contribuindo para sua eliminação.

Sala das Sessões,

Senador **JORGE KAJURU**

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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luís Carlos Heinze

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº - PLEN
(ao PLC 130/2011)

O art. 1º do PLC 130/11, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. ... O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único em § 1º:

*“Art. 373-A.....
.....*

§ 2º Pela infração ao inciso III deste artigo, relativamente à remuneração, que deverá ser regularmente apurada, inclusive com observância do disposto no art. 461 e com exclusão das parcelas e vantagens de natureza pessoal, será imposta ao empregador, pelo Juiz do Trabalho, multa em favor da empregada conforme a previsão do §6º do art. 461, observado o disposto no art. 7º, inciso XXIX, letra “b”, da Constituição Federal. ”

JUSTIFICAÇÃO

Medidas que reforçam a igualdade de gênero, cultural e racial são louváveis. A equivalência de salário perante empregados que desempenham as mesmas funções é medida fundamental. A legislação atual, inclusive, já possui diversos mecanismos claros e seguros para garantir a isonomia salarial. No entanto, o projeto de lei da Câmara dos Deputados – PLC – 130/2011 não inova com relação a essa igualdade, que já é prevista na Constituição Federal.

A Lei 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Essa mesma Lei prevê, em caso de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, uma multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luís Carlos Heinze

O texto original do projeto estabelece uma multa exorbitante que viola os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A sanção deve guardar proporção com o objeto de sua imposição, o que não ocorre na hipótese da proposta, pois independentemente da gravidade ou extensão do dano, ela será cinco vezes maior do que a própria diferença salarial a que a empregada faria jus.

Além de já existir previsão de punição por descumprimento de normais legais de proteção ao trabalho da mulher na legislação atual, a proposição revela-se inconstitucional, pois a Constituição Federal prevê prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para ajuizar ação referente a créditos da relação de trabalho.

Logo, a adequação da previsão infraconstitucional é medida que se faz necessária. Outro ponto que merece atenção seria a inclusão expressa de que a discussão sobre a matéria seja realizada perante a Justiça do Trabalho e não pela via administrativa (auditoria fiscal do trabalho), o que geraria maior segurança jurídica aos empregadores.

Dessa forma, sugere-se emenda substitutiva para dar maior razoabilidade e proporcionalidade à matéria, no sentido de vincular a multa ao que já estabelece a legislação, prever a necessidade de apuração judicial da violação, ressaltar as hipóteses legítimas de diferença salarial e adequar o texto ao prazo prescricional previsto constitucionalmente.

Sala das Sessões, em de março de 2021

Senador LUIS CARLOS HEINZE
Progressistas/RS

CSC



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora Soraya Thronicke

EMENDA Nº - PLENÁRIO

(ao PLC 130, de 2011)

Dê-se ao art. 1º do PLC 130 de 2011, a seguinte redação:

“**Art. 1º.** O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único em § 1º:

Art. 373-A.....

.....

§ 2º. Pela infração, relativamente à remuneração, ao inciso III deste artigo, que deverá ser regularmente apurada, inclusive com observância do disposto no art. 461 e com exclusão das parcelas e vantagens de natureza pessoal, será imposta ao empregador, pelo Juiz do Trabalho, multa em favor da empregada correspondente a até 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A razão primordial pela qual apresentamos esta emenda é o fato de que o texto original, ao alterar o art. 401 da CLT, permite que a multa seja aplicada diretamente pelo fiscal do trabalho. Assim, primeiro aplica-se a penalidade e depois discute-se sobre a veracidade dos fatos. Essa ordem inverte a lógica do processo, no qual primeiro abre-se a possibilidade de ampla defesa para ambas as partes e, posteriormente, após o juízo de valor, aplica-se a penalidade pelo juiz competente.

Assim, como a questão da discriminação está tratada no art. 373 da CLT, entendemos ser mais pertinente promover a alteração neste artigo



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora Soraya Thronicke

e não no art. 401, com a finalidade de não permitir que os fiscais apliquem a multa em grau máximo, sem direito ao contraditório por parte dos empregadores.

Entendemos que a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (nova denominação da Delegacia Regional do Trabalho) não tem competência legal para realizar julgamento de mérito de questões trabalhistas, ou seja, de avaliar se houve ou não descumprimento do disposto no inciso III, do art. 373-A, da CLT, eis que não se trata de constatação objetiva.

Em relação à aplicação da penalidade de multa, no direito há um princípio denominado “princípio da dosimetria da pena”. Não é à toa que tal princípio existe e deve ser respeitado, .A complexidade do âmbito infracional é gigante, portanto, cada parte que o compõe deve ser analisada com cautela e serenidade para que se possa garantir um julgamento justo aos envolvidos. Assim, é necessário que cada caso seja analisado de forma singular, com as características particulares que o envolvem, para que não haja cometimento de injustiças. O juiz precisa de uma margem para atuar em casa caso concreto, a fim de verificar a culpabilidade do agente, sua conduta social, sua personalidade, as circunstâncias que a infração foi cometida, e as consequências por ela geradas.

Tais considerações não só reforçam a necessidade de um juiz competente para aplicação da penalidade de multa, como estabelece, também, a necessidade de uma margem na qual o juiz possa atuar, de acordo com cada caso concreto, de modo a aplicar penas proporcionais a cada agente. Por isso sugerimos, também, que a penalidade seja de multa até 5 (cinco) anos, de forma que o juiz possa decidir a melhor opção, sem cometer injustiças. Isso evitará que um empregador que cometa uma única infração seja punido igualmente a outro que a comete de forma reiterada, com consequências mais devastadoras.

Senado Federal, 16 de março de 2021.

**Senadora Soraya Thronicke
(PSL/MS)**

EMENDA Nº - PLEN

(ao PLC nº 130, de 2011)

Dê-se ao art. 1º do PLC nº 130, de 2011, a seguinte redação:

Art. 1º O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

“Art. 401.

.....

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 2 (duas) vezes a diferença apurada nos últimos 5 (cinco) anos de contrato.

§ 4º Na apuração da existência de infração ao inciso III do art. 373-A, o julgador deverá levar em consideração a autonomia de livre estipulação das partes interessadas no tocante à remuneração, à ascensão profissional e à atribuição de funções profissionais antes da aplicação da sanção.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Ainda que sua aprovação seja justa, a modificação legislativa proposta no PLC nº 130, de 2011 pode ser aperfeiçoada, de forma a torná-la mais consentânea com a realidade do mercado e das relações de trabalho em 2021.

Assim, apresentamos emenda para modificar dois pontos cuja atualização consideramos necessária:

Cremos que o valor da multa estabelecido é muito elevado, fora dos padrões das multas adotado no direito brasileiro (não apenas no direito do trabalho), assim, propomos a redução do valor da multa mais próximo da nossa realidade jurídica, suficiente, ainda assim, a gerar os efeitos dissuasórios pretendidos,

Além disso, entendemos que ao apurar judicialmente a existência da discriminação nas relações de trabalho, o julgador deve ser instado a considerar, necessariamente, a existência de acordo entre os

empregadores e os empregados, a fim de não aplicar - cega e arbitrariamente - a sanção, gerando assim, situação de injustiça e de instabilidade jurídica.

Sala das Sessões,

Senador VANDERLAN CARDOSO