



SENADO FEDERAL

PARECER Nº 41, DE 2021 - PLEN/SF

De PLENÁRIO, em substituição às comissões, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011 (PL nº 6393/2009), do Deputado Marçal Filho, *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.*

Relator: Senador **PAULO PAIM**

I – RELATÓRIO

Vêm ao exame do Plenário, em substituição às comissões, o Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011 (Projeto de Lei nº 6.393, de 2009, na origem), do Deputado Marçal Filho, *que acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.*

O Projeto compõe-se de apenas dois artigos. O art. 1º acrescenta o seguinte § 3º ao art. 401 da CLT:

“Art. 401.



SF/21487.99753-21



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.”(NR)

O art. 2º contempla cláusula de entrada em vigor imediata da Lei, se vier a ser aprovada.

Encontra-se a matéria em processamento no Senado desde 2011, tendo sido originalmente destinada à análise das Comissões de Assuntos Sociais; e de Direitos Humanos e Legislação Participativa, cabendo à última a decisão terminativa. Aprovada nessas duas Comissões, posteriormente, por força da aprovação do Requerimento nº 138 de 2012, foi atribuída, também, à CAE.

Antes da análise por este Plenário, contudo, foi apensada ao Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011, em razão da aprovação do Requerimento nº 377, de 2012. Foram processados conjuntamente até dezembro de 2014, quanto foi desapensada e tornou a se processar autonomamente, dada a aprovação do Requerimento nº 1.155, de 2013.

Arquivada ao final da Legislatura, em 2018, tornou a tramitar em março de 2019. A matéria retornou, então, à CAS e à CDH, para exame das Emendas nºs 1 a 3-Plen; seguindo posteriormente à CAE para exame do Projeto e das referidas Emendas.

Destarte, compete ao Plenário, neste momento, a análise completa do Projeto, nos termos da aprovação dada ao Requerimento nº 134, de 2019 do qual fomos um dos autores.

Em sua tramitação inicial, com prazo para apresentação de emendas de plenário encerrado em 20 de março de 2012, a matéria recebeu as Emendas nº 1 a 3 do Plenário, que serão analisadas, além das Emendas nº 5 e 7, que por se referirem ao período de apensamento com outros projetos, não serão apreciadas no presente relatório.

Aberto novo prazo para emendas de plenário, foram apresentadas as Emendas de Plenário nº 8, 9, 10, 11 e 12.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

II – ANÁLISE

Apesar de a matéria já haver sido apreciada e aprovada em três comissões desta Casa (CAS e CDH) e estar pronta para a apreciação da Comissão de Assuntos Econômicos, ao submetê-la ao Plenário não podemos nos escusar do exame, ainda que sintético, dos aspectos da constitucionalidade, legalidade e regimentalidade do Projeto.

A matéria não padece, em nosso entendimento, de inconstitucionalidade formal a impedir seu processamento, dado que, seu tema – Direito do Trabalho – pertence à esfera de competência legislativa exclusiva da União Federal e não se situa em qualquer das reservas de iniciativa delineadas pela Constituição. Em decorrência, temos que, iniciada por Parlamentar, a matéria não enfrenta óbice quanto a seu processamento. Não se trata, ademais, de matéria reservada a Lei Complementar, sendo adequada sua apresentação como projeto de lei ordinária.

Tampouco vislumbramos entrechoque com outras normas legais ou vício de processamento à luz do RISF.

Quanto ao mérito, estamos plenamente de acordo com sua aprovação.

A discrepância salarial entre homens e mulheres é amplamente reconhecida e cabalmente demonstrada pelas estatísticas do trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2019¹, na média, as mulheres receberam 77,7% da remuneração dos homens.

Essa é uma média agregada nacional e desconsidera significativas variações decorrentes de diversos fatores, como os geográficos (a discrepância é menor no Sudeste e mais elevada no Norte), a raça (a diferença é maior, como podemos imaginar, para as mulheres negras), e - curiosa, mas significativamente - a natureza das funções exercidas, sendo que a diferença para funções de chefia

¹ Último ano para qual os dados estão disponíveis.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

é ainda mais elevada que a média. Nesse segmento, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens

Além disso, essa diferença não apenas, não está se reduzindo como dá mostra de uma lenta elevação desde 2016, elevação esta que deve ter se acelerado durante o conturbado período da pandemia SARS-Cov-2 (Covid-19), que ora vivemos.

Efetivamente, já temos dados que indicam que o desemprego decorrente da pandemia é mais elevado entre mulheres que homens, bem como sabemos que a participação feminina é mais elevada no setor de serviços, mais ampla e duramente afetado pela pandemia (comparativamente com os setores primário e secundário, mais resilientes e com participação masculina maior).

Ora, em decorrência, nada mais importante que estabelecer mecanismos para ajudar a modificar esse quadro negativo. É justamente nesse sentido que opera a presente proposição.

Seu objetivo é estabelecer um desincentivo monetário significativamente elevado, de maneira a afetar benéficamente a condição remuneratória feminina, por meio de pena pecuniária que torne antieconômica a discriminação.

Por essa razão, a multa é fixada em valores tão elevados. Não se trata apenas de dar uma indicação, mas de se demonstrar todo o peso da reprovação social ao empregador infrator.

Assim, entendemos que a proposição deve ser aprovada. Naturalmente, temos consciência de que a discrepância salarial de gênero tem profundas raízes sociais e culturais e que a mudança legislativa é incapaz, individualmente considerada, de eliminá-la. No entanto, nessa luta da mais elevada Justiça, qualquer contribuição positiva é válida.

As Emendas nº 1 e 2 de Plenário se orientam no sentido de reduzir o valor da multa aplicada.



SF/21487.99753-21



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A Emenda nº 1, na verdade, apenas reconhece o direito ao pagamento das diferenças salariais, vez que na forma proposta a empregada faria jus apenas à diferença salarial apurada. Discordamos dessa pretensão, contudo: como dissemos, não se trata apenas de desabonar simbolicamente tal prática reprovável, mas de fazer sentir o infrator todo o peso da reprovação social de sua conduta. Nesse sentido, é lícita a adoção de multa consideravelmente pesada, pelo que rejeitamos a Emenda.

A Emenda nº 2 propõe que a multa seja de 3% sobre o valor das diferenças salariais apuradas nos últimos cinco anos. Da mesma forma entendemos que a multa proposta seria de valor ínfimo, não tendo o caráter pedagógico necessário de forma a elidir a lesividade da conduta. Opinamos pela sua rejeição.

A Emenda nº 3 busca a limitação temporal do período de cálculo da multa, de forma a ser apurada com base apenas no período não prescrito do contrato de trabalho. Ora, com a devida vênia, o prazo prescricional das obrigações trabalhistas é dado pela Constituição. Uma Lei Ordinária não pode contrariar dispositivo constitucional, pelo que, necessariamente deverá ser interpretada e aplica à luz do ordenamento constitucional. Assim, ainda que a Lei preveja o cálculo da multa sobre todo o período trabalhado, esse cálculo deverá ser balizado pelos limites prescricionais, matéria de ordem pública, já previstos na Constituição, pelo que desnecessária sua reiteração na Lei, o que nos leva à rejeição da Emenda nº 3.

A Emenda nº 8 propõe a inclusão de novos parágrafos no art. 401 da CLET, fixando obrigação ao empregador de que sejam prestadas informações 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, e que as informações referentes à remuneração total e individual dos empregados, de forma discriminada por gênero, função e local de trabalho, fornecidas nos termos propostos, deverão ser disponibilizadas a todos os interessados pela internet, ressalvados os dados que permitam a identificação dos trabalhadores. Em nosso entender, trata-se de medidas que poderiam ser adotadas pelo Poder Executivo na forma de regulamento dado que o conteúdo das



SF/21487.99753-21



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

informações contidas no CAGED já são definidas por esse meio. Ademais, o E-Social já prevê o preenchimento obrigatório no ato da admissão de empregados de dados como gênero, função local de trabalho, data de admissão e remuneração. Quanto à sua disponibilização, que deve ter fins apenas estatísticos, deve ser, igualmente, objeto de regulamento, dado que informações de caráter pessoal são protegidas pela Constituição e a própria emenda já o reconhece. Assim, opinamos pela rejeição da Emenda nº 8.

A Emenda nº 9 propõe a inclusão de alteração à CLT mediante a inclusão do art. 461-A, estabelecendo obrigações para empresas com mais de 100 (cem) empregados, informando a quantidade percentual de empregados homens e mulheres; a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, segregados por sexo; e a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres. As informações deverão ser disponibilizadas ao público em geral. Fixa ainda multa de 1% da folha de pagamento mensal em caso de descumprimento. Ao criar mais uma obrigação acessória, a proposta tem sentido semelhante à Emenda nº 8. Pode, portanto, ser objeto de regulamento, razão pela qual também a rejeitamos.

A Emenda nº 10 altera a redação dada ao art. 1º, remetendo o tema ao art. 373-A da CLT, de forma a excluir a atuação da Fiscalização Trabalhista e remeter a competência de aplicação da multa exclusivamente ao Juiz do Trabalho, reduzindo, ainda, o seu valor, com a exclusão das parcelas e vantagens de natureza pessoal. Além do pagamento das diferenças salariais devidas, seria devida multa, em favor do empregado discriminado, de apenas 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além de submeter a infração à lei apenas ao Poder Judiciário, a redução da multa administrativa afetaria drasticamente o efeito buscado pelo Projeto, no que se refere à redução da desigualdade. Opinamos, assim, pela sua rejeição.

A Emenda nº 11, da mesma forma, propõe que seja apenas alterada o art. 373-A da CLT, para que a multa seja aplicada pelo Judiciário e sejam excluídas as parcelas e vantagens de natureza pessoal, será imposta ao empregador, pelo Juiz do Trabalho, mas fixando o seu valor em **até 5** (cinco)



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

vezes a diferença verificada em todo o período da contratação. Assim, atribui ao Juiz a competência para fixação do valor da multa. Por não apenas reduzir o valor da multa, como excluir a competência da autoridade trabalhista, submetendo o trabalhador à necessidade da ação judicial, opinamos pela rejeição da Emenda nº 11.

A Emenda nº 12 propõe que multa seja reduzida para 2 (duas) vezes a diferença apurada nos últimos 5 (cinco) anos de contrato, e que na apuração da infração o julgador seja levada 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. Além da redução do valor da multa, repete o prazo prescricional já previsto no art. 7º, XXIX da Constituição e relativa a aplicação da multa em face da “autonomia” das partes, mas sem levar em conta a própria assimetria que caracteriza a relação de trabalh. Assim, rejeitamos a Emenda nº 12.

III – VOTO

Do exposto, o voto é pela aprovação do PLC nº 130, de 2011, e da rejeição das Emendas nº 1, 2 e 3 – PLEN e das Emendas nº 8, 9, 10, 11 e 12- PLEN.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM