



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

PROJETO DE LEI N° , DE 2021

SF/21740.78618-21

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre medidas para assegurar a igualdade salarial entre os sexos e sobre a proteção à testemunha no processo judiciário do trabalho, e institui o Dia Nacional da Igualdade Salarial.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre medidas para assegurar a igualdade salarial entre os sexos e sobre proteção à testemunha no processo judiciário do trabalho, e institui o Dia Nacional da Igualdade Salarial.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar acrescido do seguinte art. 461-A:

“**Art. 461-A.** É assegurado ao trabalhador, inclusive por meio de representantes, requerer de seu empregador o detalhamento da estrutura de remuneração vigente na empresa, bem como do plano de cargos e salários, quando houver.

§ 1º As regras e critérios adotados no âmbito da empresa e de seu plano de cargos e salários, quando houver, para a determinação dos níveis salariais e remuneratórios deverão ser igualitárias entre homens e mulheres, e acessíveis aos empregados.

§ 2º Empresas com mais de cinquenta empregados divulgarão para seus empregados, ao menos uma vez no ano, sua estrutura de remuneração, acompanhada de estatísticas sobre a distribuição, por sexo, de funções, de cargos e de faixas salariais, resguardadas as informações que permitam a identificação individual de empregados.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 3º Empresas com duzentos e cinquenta empregados ou mais promoverão periodicamente auditoria interna a fim de avaliar eventual desigualdade remuneratória por sexo.

§ 4º Caso a auditoria prevista no § 3º identifique diferença salarial superior a 5% entre os sexos, por trabalho nos termos do “caput”, a empresa deverá justificá-la de maneira objetiva.

§ 5º. A oferta de vaga por empresa com mais de cinquenta empregados deve ser acompanhada pela informação do valor inicial do salário, independentemente de solicitação pelo interessado na vaga, sendo vedado ao empregador requerer o histórico salarial do candidato.

§ 6º. O descumprimento do disposto no “caput” e nos §§ 1º, 2º, 3º, 4º 5º, bem como a ausência de justificação objetiva prevista no § 11, sujeitam a empresa a termo de ajustamento de conduta e, a prosseguir o descumprimento, a multa administrativa nos termos do art. 401, sem prejuízo da multa judicial de que trata o art. 461

§ 7º. As informações de que tratam o “caput” e § 1º poderão ser protegidas por cláusula de confidencialidade, e nesse caso somente poderão ser utilizadas para a defesa de direito individual ou coletivo a igual pagamento para trabalho igual.

§ 8º. As informações estatísticas de que trata o § 3º integrarão os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, nos termos do regulamento.” (NR)

Art. 3º O art. 822 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 822.** As testemunhas não poderão sofrer demissão, prejuízo de sua proteção jurídica ou qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.” (NR)

Art. 4º Fica instituído o Dia Nacional da Igualdade Salarial, a ser celebrado anualmente no dia 25 de maio.

SF/21740.78618-21



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

É com pesar que constatamos que, em pelo século XXI, prossegue a diferença salarial entre mulheres e homens. O tema é antigo, mas o problema persiste. E não estou a falar de remunerações diferentes para funções distintas. Não! Falo de remunerações diferentes para trabalhos iguais.

A desigualdade entre homens e mulheres é um problema mundial e voltou a crescer após uma década de avanços. Um estudo do Fórum Econômico Mundial (FEM) de 2017 concluiu que se as mudanças não acelerarem, não será possível eliminar a diferença econômica global entre mulheres e homens nos próximos dois séculos.

No Brasil, apesar de o artigo 7º da Constituição Federal garantir igualdade de salários entre os gêneros, idade, cor ou estado civil, um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2021 mostrou que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa.

De acordo com o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgado em 4 de março de 2021, em 2019 as mulheres receberam 77,7%, ou pouco mais de ¾, do rendimento dos homens no País. Apesar de um maior número de mulheres deter diploma de curso superior, sendo que na faixa-etária entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres concluíram o nível superior, contra 18,3% dos homens, a diferença nesse segmento é de 6,8 pontos percentuais. A pesquisa aponta que apenas 34,7% dos cargos gerenciais do país eram ocupados pelo sexo feminino. Em 2019, a Desigualdade de rendimentos do trabalho (CMIG 13) era maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens. De acordo com o IBGE, nas Regiões Sudeste e Sul, as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. Nas Regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios foram mais baixos para homens e mulheres, as desigualdades eram menores.

SF/21740.78618-21



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Na Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, o Parlamento Europeu reconhece que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor constitui um importante aspecto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres:

Nesse sentido, a referida Diretiva destaca que garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. E alerta que qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objetivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.

Diante disso, torna-se imprescindível a adoção de iniciativas de enfrentamento a essa questão em nosso País. Nesse sentido, além da implementação de políticas e de medidas que visem a superação desse desequilíbrio, também é necessária a instituição de data nacional destinada a debater a importância da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor entre homens e mulheres.

Em 2017, a Lei nº 13.467 trouxe várias inovações legislativas que preveem a igualdade salarial entre mulheres e homens. Neste ponto, tratou-se de alterações alvissareiras. Ela trouxe medidas importantes e necessárias, como, por exemplo, a previsão da inversão do ônus da prova, a qual cabe ao empregador quando a reclamação tratar de prejuízo a direito formal do trabalhador. Mas, passados alguns anos, verificamos que mais ainda pode ser feito. Aquela lei, por exemplo, não trouxe algumas obrigações a serem dadas às empresas a fim de se trilhar o rumo da igualdade salarial.

Nesse sentido, observamos a recente proposta debatida pelos Parlamento e Conselho Europeus. Trata-se de regras, a serem recomendadas aos seus integrantes, com vistas a fortalecer a aplicação do princípio da igual remuneração por igual trabalho entre homens e mulheres, o que se espera atingir por meio de mecanismos de transparência e de cogênci a.

Nos Estados Unidos da América, o dia 24 de maio foi proclamado pelo Presidente Joseph Biden o Dia Nacional da Igualdade de Salários. Nessa

SF/21740.78618-21



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

data, em 2021, o Presidente estadunidense destacou que o Dia Nacional da Igualdade de Salários é uma lembrança de que ainda resta muito a ser feito para avançar a equidade e garantir que todos, homens e mulheres, tenham a oportunidade de atingir seu potencial, para renovar o compromisso com os princípios de equidade e igualdade de oportunidades. Segundo Biden, a data “é uma representação simbólica de quão longe as mulheres devem trabalhar até este ano para alcançar o que os homens fizeram no ano anterior”, destacando que, nos EUA, as mulheres recebem apenas 82 centavos de dólar por cada dólar pago aos homens brancos, enquanto as mulheres negras, indígenas ou hispânicas, recebem 63%, 60% e 55%, apenas, do que recebem os homens brancos. E convoca o povo a reconhecer o pleno valor das habilidades das mulheres e suas contribuições significativas para a força de trabalho, reconhecer a injustiça da desigualdade salarial e unir esforços para alcançar a igualdade salarial.

No plano internacional, ainda, a Organização das Nações Unidas definiu o dia 18 de setembro como o Dia Internacional da Igualdade Salarial, celebrado pela primeira vez em 2020, representando os esforços de longa data para a realização da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e reiterando o compromisso das Nações Unidas com os direitos humanos e contra todas as formas de discriminação, incluindo a discriminação contra mulheres e meninas. Destaca a ONU que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) abordam a necessidade de alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, promover o trabalho decente e o crescimento econômico, buscando emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor. Assim, alcançar a igualdade de remuneração é um marco importante para os direitos humanos e a igualdade de gênero, o que demanda o esforço de toda a comunidade mundial. Por isso, a ONU, incluindo a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) convidam os Estados Membros e a sociedade civil, organizações de mulheres e comunitárias e grupos feministas, assim como empresas e organizações de trabalhadores e empregadores, a promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e o empoderamento econômico de mulheres e meninas.

Inspirados em tais iniciativas, trazemos à apreciação do Congresso Nacional o presente projeto de lei que, sem alterar o espírito da CLT e sem inchá-la desnecessariamente, apresenta breves e necessárias inovações legais

SF/21740.78618-21



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

que darão conhecimento e força para os trabalhadores, e institui o Dia Nacional da Igualdade Salarial.

Em suma, tratamos de obrigar empresas a facultarem a seus empregados o acesso à estrutura salarial que praticam, de forma que os empregados não se sintam no escuro ou enganados. Uma vez que tenham tal conhecimento, podem se sentir seguros de que um viés de gênero não é aplicado por ora da concessão do salário a seus colegas de trabalho. E, com tal transparência, podem pleitear correções e mesmo munir-se de elementos para provar discriminação por motivo de sexo, como já prevê o § 6º do art. 461 da CLT.

Em favor da efetividade da norma, e reconhecendo-se a necessidade de cumprimento do art. 1º, § 3º da Lei Complementar nº 123, de 2006, as obrigações estabelecidas quanto a divulgação aos empregados da estrutura de remuneração, acompanhada de estatísticas sobre a distribuição, por sexo, de funções, de cargos e de faixas salariais, resguardadas as informações que permitam a identificação individual de empregados, e a realização de auditorias periódicas, somente serão exigidas no caso de empresas com mais de, respectivamente, 50 e 250 empregados.

A recente aprovação pelo Senado Federal do Projeto de Lei da Câmara nº130, de 2011, favorece esse debate, na medida em que foi estabelecida multa judicial, no caso da discriminação de gênero, correspondente a até 5 vezes a diferença salarial verificada.

Nos termos da presente proposta, se tornará efetiva a aferição da discriminação, e, inclusive, o acompanhamento das situações de discriminação pelos trabalhadores e suas representações, favorecendo, inclusive, o julgamento de reclamações que venham a ser levadas ao crivo da autoridade trabalhista ou do Poder Judiciário.

A data proposta para que seja celebrado o Dia Nacional da Igualdade Salarial é o dia 25 de maio, em virtude de ser esta a data da aprovação pelo Congresso Nacional do Decreto Legislativo nº 24, de 1956, que aprovou a Convenção nº 100, da Organização Internacional do Trabalho, que em seu art. 2º, 1, estabelece que “cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.”

SF/21740.78618-21



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Observamos que, dada a natureza da data a ser celebrada, não se aplica o disposto na Lei nº 12.345, de 9 de dezembro de 2010, que estabelece requisitos para que sejam definidas, no âmbito nacional, datas comemorativas de alta significação para os diferentes segmentos profissionais, políticos, religiosos, culturais e étnicos que compõem a sociedade brasileira. Não se trata, com efeito, de data “comemorativa”, no sentido dado por essa norma legal, mas de uma data nacional, que deverá remeter à luta para que o mandamento constitucional seja cumprido. Espelhamo-nos, ainda, na aprovação da Lei nº 13.652, de 13 de abril de 2019, que “Institui o Dia Nacional de Conscientização sobre o Autismo”, e do Projeto de Lei do Senado nº 377, de 2011, do Senador Lindbergh Farias, que “Institui o Dia Nacional da Síndrome de Down”, aprovado por esta Casa, os quais, igualmente, não foram condicionados ao disposto na referida Lei nº 12.345/2010.

Por essas razões, espero contar com o apoio dos nobres pares a esta proposta que ora apresento, no sentido de instituir o Dia Nacional da Igualdade Salarial, a ser celebrado, anualmente, no dia 25 de maio, e estabelecer normas para a garantia da efetividade da igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM

PT/RS

SF/21740.78618-21