



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

Acrescenta os arts. 461-A a 461-E à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer regras de transparência remuneratória, objetivando a isonomia entre homens e mulheres.



SF/23334.59882-51

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 461-A a 461-E:

“**Art. 461-A** O empregador é obrigado a informar o valor salarial inicial do cargo oferecido aos candidatos a emprego, no próprio anúncio de emprego ou, se não for possível, em momento anterior à entrevista do candidato.

Parágrafo único. A informação fornecida deverá incluir todas as vantagens remuneratórias - em espécie ou não - inerentes ao cargo para o qual se está contratando.

Art. 461-B É vedado ao empregador perquirir sobre o valor salarial percebido pelo trabalhador - em relação de emprego anterior ou concomitante - em qualquer momento anterior à formalização da contratação e da respectiva fixação do salário.

Art. 461-C O empregador deverá informar por escrito, a qualquer momento, a pedido do empregado, o nível remuneratório médio dos empregados que trabalhem no mesmo cargo ou em cargo de nível de qualificação ou responsabilidade semelhante.

Parágrafo único. A informação a ser prestada na forma do *caput* deverá ser discriminada por gênero e deverá apontar, quando for aplicável:





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

I – a remuneração média dos empregados discriminada por níveis hierárquicos dentro do mesmo cargo e pelo local em que o empregado esteja contratualmente vinculado; e

II – a remuneração média dos empregados por meio de bônus e outras rubricas remuneratórias de natureza distinta do salário propriamente dito.

Art. 461-D Os empregadores que contarem com 100 (cem) ou mais empregados, ainda que em sucursais, filiais ou agências ou instalações geograficamente separadas deverão divulgar relatório que apresente dados sobre a remuneração média de seus empregados, discriminada por gênero, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 461-C.

§ 1º O relatório discriminado no *caput* será público e disponibilizado aos empregados, às entidades sindicais e às autoridades competentes e deverá ter periodicidade:

I – anual, para as empresas que tenham 250 (duzentos e cinquenta) empregados ou mais; e

II – trienal, para as empresas que tenham entre 100 (cem) e 249 (duzentos e quarenta e nove) empregados.

§ 2º A disponibilização do relatório discriminado no *caput* aos empregados ocorrerá em local de grande circulação nos estabelecimentos empresariais ou no sítio eletrônico da empresa.

Art. 461-E Quando, no relatório indicado no art. 461-D, for constatada a ocorrência de disparidade de remuneração média entre gêneros, que não seja justificável pelos fatores objetivos previstos no art. 461, o empregador promoverá avaliação salarial geral dos empregados, com o objetivo de obter a eliminação dessa disparidade, sem prejuízo do direito de ação dos trabalhadores para a equiparação salarial, na forma do art. 461 e das sanções judiciais e administrativas porventura cabíveis.

§ 1º A avaliação promovida no *caput* contará com a participação obrigatória de representantes dos trabalhadores e divulgação de conclusões e resultados.

§ 2º Compete ao empregador o ônus de comprovar a existência de fatores objetivos para a ocorrência da disparidade salarial na forma do *caput*, inclusive em procedimentos administrativos e judiciais, se o caso.”



SF/23334.59882-51





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação oficial para os arts. 461-A, 461-B e 461-C, e decorridos dois anos de sua publicação oficial para os arts. 461-D e 461-E.

JUSTIFICAÇÃO

Neste Mês da Mulher, ao lado das homenagens que com toda a Justiça prestamos a todas as mulheres do mundo e, em especial, às mulheres trabalhadoras, cabe – infelizmente – constatarmos outra vez que a busca pela igualdade salarial entre os gêneros ainda está longe de se concluir.

Efetivamente, em todos os países do mundo ainda se verifica a ocorrência de disparidade salarial entre homens e mulheres, em alguns países menor, em outros maior, mas sempre e inequivocamente presente. O Brasil é também, desafortunadamente, um desses países. Os dados mais recentes disponíveis para nosso país apontam para uma discrepância em torno de 30% em desfavor das mulheres, contra, por exemplo, 15% nos Estados Unidos e 14% em média na União Europeia.

Ora, essa discrepância continua a existir, e a evidência aponta para o seu crescimento durante o período da pandemia, a despeito da existência de normas legais que explicitamente a proíbem. No Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estabelece, em seu art. 461, a igualdade salarial entre homens e mulheres desde a sua aprovação pelo Decreto-Lei nº 5.452, **de 1º de maio de 1943** – ou seja, há oitenta anos, já, a legislação trabalhista garante essa igualdade que ainda não logramos estabelecer.

Isso ocorre porque a discriminação salarial ocorre de formas muitas vezes mais sutis e indiretas. Absolutamente todas as pessoas sabem que a idêntico trabalho deve corresponder idêntica remuneração. A discriminação ocorre, de forma frequente, em outros pontos: por exemplo, pela diferença de pagamento efetuada de maneira sub-reptícia, sob o manto da confidencialidade de remuneração; pela atribuição de títulos diferentes a cargos e funções que são substancialmente iguais; pelo pagamento de



SF/23334.59882-51





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

rubricas adicionais por produtividade ou por senioridade sem que haja correspondência em nível de responsabilidade ou produtividade real.

Assim, para além de garantir a igualdade salarial na letra da lei - coisa que já fazemos há oitenta anos - trata-se de garantir instrumentos para que essa igualdade seja efetivamente implementada.

Nesse sentido, apontamos, em termos internacionais, para a criação de normas de transparência remuneratória, ou seja, normas que estabeleçam uma fluidez ampla das informações detidas pelos empregadores acerca dos níveis remuneratórios de seus trabalhadores, de forma que torne mais visível a extensão de seu prejuízo aos trabalhadores porventura prejudicados.

Trata-se de um conjunto de normas que permitam conhecer a estrutura de remuneração dos empregados de forma clara no tocante às discrepâncias de gênero – sem, contudo, violar a confidencialidade das informações individuais dos trabalhadores.

Uma vez que essas informações estejam à disposição de todos os trabalhadores interessados, torna-se mais simples a percepção de uma ação prejudicial às mulheres. Em decorrência, torna-se mais possível a adoção de medidas concretas para a reversão dessa desigualdade, quer no nível individual, por iniciativa da própria trabalhadora, quer no nível integral da empresa, pela adoção de processo destinado a sanar essa situação. Além disso, estabelece-se uma base para a ação coletiva (no âmbito sindical), administrativa ou judicial para a atuação dos órgãos competentes, em caso de se verificar a persistência da situação.

A presente proposição se encontra em consonância com as normas mais recentes de transparência remuneratória propostas em nível mundial, notadamente, com as linhas normativas propostas pela Comissão da União Europeia para a adoção de eventual Diretiva daquela entidade, ainda não implementada, mas que vem sendo objeto de discussão desde 2021.



SF/23334.59882-51





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

Trata-se, reiteramos, de um instrumento essencial de governança das relações de trabalho, essencial para a implementação efetiva de um direito que não se vem logrando cumprir. Assim, o que se propõe, é justamente, conferir melhores meios às maiores interessadas, as trabalhadoras, para que essa igualdade seja cumprida. Por esse motivo, consideramos mais que devida sua aprovação, notadamente porque cuidamos de estabelecer um prazo razoável para que passem a ser aplicáveis as normas de maior impacto financeiro sobre os empregadores, garantindo a vigência imediata daquelas de aplicabilidade plena.

Sala das Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO



SF/23334.59882-51

