



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora **TERESA LEITÃO**

PARECER Nº , DE 2023

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, da Presidência da República, que *dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

Relatora: Senadora **TERESA LEITÃO**

I – RELATÓRIO

Vem à análise desta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023, da Presidência da República, que *dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O art. 1º do PL indica o objeto da proposição, assim como faz sua ementa, em consonância com o que dispõe o art. 7º da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

No art. 2º, firma-se a obrigatoriedade da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou estejam no exercício da mesma função.

O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é alterado pelo art. 3º, para, em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, reassegurar o direito à indenização por danos morais e majorar a multa prevista no art. 510 da CLT para dez vezes o valor

do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

O art. 4º elenca as medidas garantidoras da igualdade salarial entre homens e mulheres. São elas: estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e remuneratória; incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens; disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e, fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

No art. 5º, determina-se a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados). O § 1º do dispositivo afirma que os relatórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens. O § 2º, por sua vez, dispõe que, em caso de identificação de desigualdade salarial ou remuneratória, a pessoa jurídica apresentará e implementará plano de ação para mitigar tal desigualdade. O § 3º fixa uma multa de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 (cem) salários-mínimos, na hipótese de descumprimento do disposto no *caput*. O § 4º, então, afirma que o Poder Executivo deverá disponibilizar, de forma unificada e em plataforma digital de acesso público, os relatórios de transparência salarial e remuneratória, além de indicadores correlatos.

O art. 6º, então, aduz que ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens e, por fim, o art. 7º traz a cláusula de vigência a partir da data da publicação.

Nos termos da EMI nº 00005/2023 MM MTE, o Projeto de Lei tem:

o objetivo de atingir a igualdade de direitos no mundo do trabalho, preparando o País para a assunção de compromissos cada vez mais evidentes com o desenvolvimento social e o crescimento econômico, com a ampliação da igualdade entre mulheres e homens e com o combate à pobreza, ao racismo, à opressão sobre as mulheres, bem como à todas as formas de discriminação social que se refletem em desigualdades históricas.

A proposta tramita sob regime de urgência, em consonância com o art. 64, § 1º, da CRFB/88.

Na Câmara dos Deputados, a proposição foi designada para as Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER), de Trabalho (CTRAB) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), e teve como relatora, para proferir parecer de Plenário, a Deputada Jack Rocha.

No Senado Federal, a proposição foi distribuída para apreciação simultânea pelas Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), de Assuntos Sociais (CAS) e de Assuntos Econômicos (CAE). Foram apresentadas, na CDH, 10 (dez) emendas ao Projeto de Lei.

As Emendas nº 1-U e 2-U retiram a expressão “e remuneratória” da ementa e de dispositivos específicos da proposição.

A Emenda nº 3-U altera o art. 5º para que a entrega semestral dos relatórios de transparência seja feita ao Ministério do Trabalho e Emprego e que este fique, então, encarregado de sua publicação.

A Emenda nº 4-U altera os arts. 4º, 5º e 6º do PL para incluir os sindicatos representantes das respectivas categorias no processo de definição das medidas garantidoras de igualdade salarial e remuneratória e de regulamentação dos protocolos de fiscalização.

A Emenda nº 5-U altera o art. 2º para excepcionar os contratos de prestação de serviços a terceiros, nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

As Emendas nº 6-U, 7-U e 8-U alteram os arts. 1º e 2º para retirar a expressão “e remuneratória” e consignar que a igualdade salarial ocorre nos termos do art. 461 da CLT.

A Emenda nº 9-U altera a redação do § 1º do art. 5º para incluir as desigualdades decorrentes de deficiência no rol do dispositivo.

A Emenda nº 10-U altera a nova redação dada ao § 6º do art. 461 da CLT para incluir a discriminação por motivo de deficiência no rol do dispositivo.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, o Presidente Vanderlan apresentou a Emenda nº 11-CAE, para suprimir a expressão “e remuneratória” da ementa e de dispositivos específicos da proposição.

II – ANÁLISE

Nos termos do inciso I do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete a esta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) opinar sobre o aspecto econômico e financeiro do Projeto de Lei (PL) nº 1.085, de 2023. Antes, contudo, cumpre dispor acerca da constitucionalidade, regimentalidade, técnica legislativa e juridicidade da proposição.

Quanto à constitucionalidade, reputamos que o PL observa a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho, em consonância com o inciso I do art. 22 da Constituição Federal de 1988. Ainda, a iniciativa da proposição encontra-se em conformidade com o *caput* do art. 61. Não vislumbramos inconstitucionalidade material na proposição legislativa, uma vez que suas disposições se mostram proporcionais e adequadas para promoção da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. Frisa-se, ademais, que essa igualdade encontra resguardo no inciso I do art. 5º e no inciso XXX do art. 7º da Carta Magna.

Quanto à regimentalidade, não vislumbramos afronta do PL ao RISF.

Quanto à técnica legislativa, o PL foi redigido com clareza, precisão e ordem lógica, cumprindo o disposto no art. 11 da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. Há, de igual modo, o cumprimento das demais disposições da referida Lei Complementar.

Quanto à juridicidade, a proposição é conduzida sob forma de projeto de lei ordinária, que é o veículo legislativo adequado para dispor sobre a matéria. Ademais, seu conteúdo inova o ordenamento jurídico, além de ser dotado de abstração, generalidade e coercitividade.

No mérito, adianto que somos favoráveis à aprovação da proposição. O PL promove a isonomia entre mulheres e homens no mercado de trabalho e fornece instrumentos essenciais para garantir sua concretização. Assim, propõe um verdadeiro programa de estímulo (e, também, de coerção) ao tratamento igualitário, ao tempo em que forma política pública de efetivação inadiável pelos agentes econômicos.

O PL vai além e, nos termos de seu art. 3º, reforça a multa administrativa nos casos em que há conduta discriminatória por parte das empresas. Ainda, em seus arts. 4º a 6º, o projeto elenca um rol de medidas voltadas à transparência, à fiscalização e à capacitação das mulheres, medidas essas fundamentais para a construção de um mercado de trabalho próspero e justo, em que as mulheres poderão prestar suas melhores contribuições e auferir retornos condizentes, verdadeiramente, com suas qualificações e com o valor de seu trabalho.

Conclui-se, portanto, que o PL aprimora as condições para o ingresso, a permanência e o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, motivo pelo qual, reitera-se, somos favoráveis à sua aprovação.

Passamos, então, à análise das 10 emendas apresentadas na Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH).

As Emendas nº 1-U e 2-U, ao afastarem a expressão “e remuneratória”, reduzem o escopo da proposição e vulneram a busca pela igualdade entre mulheres e homens. Por esse motivo, entendemos que devem ser rejeitadas.

A Emenda nº 3-U direciona o envio dos relatórios de transparência para o Ministério do Trabalho e Emprego, que passará a ser responsável pelas respectivas publicações. Trata-se, a nosso ver, de medida que centraliza e torna, potencialmente, menos ágil a disponibilização dos relatórios. Assim, opinamos pela rejeição.

A Emenda nº 4-U altera os arts. 4º a 6º do PL para incluir os sindicatos representantes das respectivas categorias no processo de definição das medidas garantidoras de igualdade salarial e remuneratória e de

regulamentação dos protocolos de fiscalização. A nosso ver, não obstante o mérito da proposição, ela já se encontra contemplada pelo art. 8º, inciso III, da CRFB/88, motivo pelo qual reputamos que deve ser rejeitada.

A Emenda nº 5-U excepciona os contratos de prestação de serviços a terceiros, o que reduz a abrangência do PL e, assim, a proteção por ele envidada. Portanto, opinamos pela rejeição.

As Emendas nº 6-U, 7-U e 8-U também reduzem a proteção almejada pelo PL ao encurtarem sua abrangência. Devem ser, de igual modo, rejeitadas.

Não obstante o louvável mérito das Emendas nº 9-U e nº 10-U e o evidente lapso na elaboração do PL, as inovações trazidas por ele são diretamente aplicáveis, por interpretação extensiva ancorada a partir do inciso XXXI do art. 7º da Constituição Federal, para proteção dos trabalhadores portadores de deficiência. Ademais, acatar as emendas faria com que o PL retornasse à Câmara dos Deputados, retardando sua aprovação e, conseqüentemente, seus efeitos tão necessários.

Por fim, a Emenda nº 11-CAE, à semelhança de outras emendas apresentadas, pretende reduzir o escopo da proposição a ponto de tornar inócua a inovação legislativa almejada, razão pela qual, respeitosamente, a rejeitamos.

Ao relatar na Comissão de Assuntos Sociais, trouxemos o posicionamento do Ministério das Mulheres, ao afirmar que:

A intenção do Projeto de Lei é estabelecer parâmetros de igualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função. Para isso, será preciso definir, em regulamento, o que será entendido como exercício da função considerando a amplitude de ocupações e de funções exercidas por trabalhadores e trabalhadoras. Da mesma forma, será necessário considerar os Planos de Cargos e Salários das empresas para aferir os parâmetros salariais. Nesse sentido, se inserem os critérios remuneratórios, que são os parâmetros a serem estabelecidos para percepção e deverão ser objeto de regulamentação da Lei.

Os critérios de definição remuneratória dizem respeito ao estabelecimento de valores para os cargos e funções, as regras de progressão na carreira, as competências necessárias, a experiência e formação profissional exigida para cada posto de trabalho, formal ou informalmente definidos em uma empresa. Dito de outro modo, as regras de mobilidade e ascensão dentro de uma empresa. Esses critérios precisam ser isonômicos para homens e mulheres.

Esses critérios citados **não dizem respeito aos itens que compõem salários ou remuneração, mas às regras de definição de valoração de cada cargo e função e de quais competências são necessárias para atuar em determinada colocação ou ainda, para migrar de uma função/cargo para outra.**

É inegável que as estatísticas do mercado de trabalho demonstram recorrentemente que mulheres com formação profissional equivalente, tempo de trabalho equivalente, no mesmo setor e região, têm salários desiguais. No entanto, se olharmos atentamente o que resultou nessa diferença não foi apenas a desigualdade salarial no cargo ou função, mas também **resultado das desigualdades nas oportunidades de ascensão dentro da empresa, mesmo com competências equivalentes ou superiores aos colegas trabalhadores do sexo masculino.**

Entendemos, após diálogos e consensos construídos com os nobres colegas, com a atuação imprescindível das nobres Senadoras, em especial da Senadora Zenaide Maia que relatou esta matéria hoje na CDH, que a referência ao caráter remuneratório deve ser mantida no texto do Projeto de Lei pois se trata de proposição que busca reduzir a discriminação no trabalho quando há o exercício da mesma função por homens e mulheres.

A simples supressão de tal referência pode levar a manutenção da percepção salarial em valores diferentes quando no exercício da mesma função, razão pela qual **apresentamos um ajuste de redação que incorpora os argumentos em debate e delimita a intenção expressa no Projeto de Lei que é eliminar distorções e discriminações.**

III – VOTO

Ante o exposto, manifestamo-nos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, pela **aprovação da emenda de redação abaixo** apresentada e, ainda, **pela rejeição das emendas nº 1-U a 10-U da CDH e nº 11-CAE**.

EMENDA Nº - CAE (DE REDAÇÃO)

Substitua-se, na ementa, no *caput* do art. 1º, no *caput* do art. 2º, no *caput* e nos incisos I e II do art. 4º, no *caput* e nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 5º e no *caput* do art. 6º do Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, a expressão “remuneratória” por “de critérios remuneratórios”.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora