



CONGRESSO NACIONAL

Gabinete do Senador Astronauta Marcos Pontes

EMENDA Nº - CE
(ao PL 1372/2021)

Suprime-se o novo § 5º do art. 5º da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, na forma proposta pelo Substitutivo apresentado ao Projeto de Lei nº 1.372, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, Lei de Igualdade Salarial, estabelece que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória. Para garantir este direito, apresenta como medidas: o estabelecimento de mecanismos de transparência; o incremento da fiscalização; a disponibilização de canais específicos para denúncias; a 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, 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.

Com o intuito de implementar a transparência, a lei estabelece que pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), deverão publicar, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, sob pena de imposição de multa. Tais relatórios, segundo a lei, devem conter 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.

Além disso, os relatórios devem ser acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

A lei diz, ainda, que nos casos em que se identifique desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a empresa (pessoa jurídica de direito privado) deve apresentar e implementar um plano de ação para corrigir essa desigualdade.

Este plano de ação deve incluir metas e prazos específicos para a correção da desigualdade salarial. Estabelece-se a garantia de participação de representantes sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho na elaboração e implementação deste plano.

O Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023, e que regulamenta a Lei, estabelece que o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios destina-se a possibilitar a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos. O conteúdo mínimo deste relatório deve abranger o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e todo e qualquer valor recebido pelo empregado, incluindo gratificações, comissões e gorjetas. Ainda segundo o decreto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) possui a atribuição de estabelecer as informações que deverão constar do relatório, além de dispor sobre seu formato e procedimento de envio. Quanto à divulgação do relatório em apreço, o decreto estabelece que este deve ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, para amplo acesso.

Assim, o novo § 5º proposto pelo Substitutivo para o artigo 5º da Lei nº 14.611/2023 causaria duplicidade de obrigações, uma vez que seriam redundantes em relação ao que determina o Relatório de Transparência Salarial citado pelo Decreto acima citado. Além do mais, tal obrigação adicional implica



em imposição de custos elevados para as nossas empresas, já tão sufocadas pelo custo Brasil imposto a elas.

Sala da comissão, 14 de março de 2024.

Senador Astronauta Marcos Pontes
(PL - SP)

