



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

PARECER Nº , DE 2021

De COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 205, de 2018, da Senadora Rose de Freitas, que *acrescenta o art. 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a divulgação pelas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados da diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.*

Relator: Senador **ROGÉRIO CARVALHO**

I – RELATÓRIO

Em exame, nesta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 205, de 2018, de autoria da Senadora Rose de Freitas, que acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para determinar que as empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados divulguem, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, informações sobre a quantidade percentual de empregados homens e mulheres; a quantidade nominal e percentual de salários e vantagens, pagas aos empregados, segregados por sexo; e, a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres.

A proposição também prevê que as informações divulgadas deverão considerar a totalidade dos empregados, incluídos os terceirizados; que o regulamento estabelecerá o local em que as informações serão disponibilizadas; e, multa de R\$ 100 mil a R\$ 1 milhão, em caso de descumprimento das normas nela previstas.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

A justificativa da proposição reside na necessidade de se eliminar, ou pelo menos diminuir, a desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho brasileiro, que, segundo a autora do projeto, privilegia a ocupação profissional de homens, em detrimento das mulheres. A ideia é inspirada na legislação trabalhista do Reino Unido, que passou a exigir a publicação desses dados, pelas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados. Segundo a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), no país pioneiro dessa mudança legislativa, as mulheres ainda ganham 17% (dezessete) por cento a menos do que os homens.

Dados da mesma organização, afirmam que o país mais igualitário é a Bélgica, com apenas 3% (três por cento) de defasagem, enquanto o Brasil figura com notáveis 20% (vinte por cento), o maior índice entre os principais países da América Latina. A autora registra, ainda, o exemplo da Islândia, que também debate proposta no sentido de exigir provas, dos empregadores, de que não há discriminação de gênero em seus quadros.

Finalmente, a justificação introduz a diferença entre disparidade salarial e equiparação. A primeira diz respeito às médias salariais, recebidas por homens e mulheres. A segunda, ao pagamento de quantia igual, a homens e mulheres no exercício de funções iguais, em condições semelhantes. Enquanto a legislação trabalhista já prevê a equiparação, não há registro de combates efetivos às disparidades salariais discriminatórias.

A proposição foi distribuída à CAS, em caráter terminativo. Em oportunidade anterior apresentamos parecer pela aprovação integral da proposta. Posteriormente, a Senadora Juíza Selma apresentou voto em separado, com emenda.

II – ANÁLISE

Sob o aspecto formal, cumpre reiterar que não existem óbices a sua aprovação. Nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal, incumbe à União legislar privativamente sobre direito do trabalho, motivo pelo qual a





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

inserção de uma obrigação patronal, no ordenamento trabalhista, encontra-se no âmbito normativo do mencionado ente federado.

Além disso, não se tratando de matéria reservada à iniciativa privativa do Presidente da República, do Procurador-Geral da República ou dos Tribunais Superiores, aos parlamentares é franqueado iniciar o processo legislativo destinado a convertê-la em lei.

Não se trata, ainda, de questão que demande a aprovação de lei complementar para a sua inserção no quadro normativo brasileiro. Assim, a lei ordinária é o instrumento jurídico adequado para a disciplina da matéria em exame.

A proposta está de acordo com os princípios, direitos e garantias fundamentais adotados por nossa Carta Magna. A propriedade possui uma função social. Isso está declarado explicitamente na Constituição Federal (inciso XXIII do art. 5º). No caso das empresas, há um complexo material e imaterial em funcionamento, que precisa ser utilizado para o bem de todos.

Na mesma linha, o inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, estabelece, como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. É disso que trata o Projeto de Lei do Senado nº 205, de 2018.

Se quisermos uma sociedade mais justa, nada mais natural e eficaz do que trabalhar em conjunto. O Estado, empregados e empregadores precisam encontrar formas de equilíbrio remuneratório, sem dumping social ou qualquer espécie de concorrência predatória.

No mérito, então, nossa posição é plenamente favorável à aprovação da proposta em análise. O objetivo maior é dar visibilidade, nas grandes empresas, a possíveis quadros de discriminação institucionalizada. Muitas vezes, nem a própria empresa percebe claramente as distorções existentes e injustiças cometidas nas contratações e na manutenção de seu conjunto de empregados. Nesse sentido, a coleta desses dados pode até servir





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

para a melhoria dos resultados internos das empresas, além de corrigir tratamentos discriminatórios e injustificados.

Toda sociedade precisa saber o que ocorre no âmbito das grandes empresas, não só para tomar as medidas legais contra comportamentos abusivos, mas também para orientar políticas sociais em busca da empregabilidade. De posse desses elementos, o Poder Público poderá estimular o treinamento e a inserção das mulheres em pontos específicos do mercado de trabalho, colaborando para que as empresas achem os trabalhadores com a capacitação necessária às demandas.

Em suma, o conhecimento da situação salarial interna, com seus reflexos nas relações externas à empresa, pode ser útil a todos. Com tantos argumentos favoráveis, entendemos que a matéria deve ser aprovada.

Nosso primeiro relatório foi integralmente favorável à aprovação da proposta. Reanalizando a matéria e o voto em separado da Senadora Juíza Selma, chegamos à conclusão que cabem algumas correções, como a fixação do período a respeito do qual devem ser os dados que serão fornecidos, além da disponibilização deles à fiscalização, aos sindicatos das categorias profissionais e econômicas interessadas, assim como aos próprios empregados e pesquisadores científicos.

Além disso, entendemos que as disposições previstas no PLS nº 205, de 2018, estariam melhor alocadas, entre os arts. 372 e 381 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no Capítulo que trata da Proteção do Trabalho da Mulher. Ocorre que a escolha da inserção de um art. 461-A está causando confusão com outro instituto, a “equiparação salarial”. Disparidade salarial e equiparação são coisas diferentes, já registrava a justificativa da Senadora Rose de Freitas: um é direito mais coletivo e social; outro é mais individual e trabalhista.

O voto em separado, da Senadora Juíza Selma, reintroduz a confusão que se pretendeu evitar, ao exigir que se considere, nos dados a serem fornecidos, a “idêntica função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial e cujas





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

diferenças de tempo de serviço e de função não sejam superiores a 4 (quatro) anos e a 2 (dois) anos, respectivamente”.

Esses dados podem ser fornecidos pelo empregador, se ele respeita a equiparação, mas poderiam incluir “confissão”, se ele não a respeita. Nesse caso, o empregador praticamente forneceria prova ao empregado de que ele tem direito a diferenças salariais (caso específico do inciso III da emenda da Senadora, em que há diferença salarial entre homens e mulheres equiparados).

Ademais, para disfarçar, os empregadores poderiam concentrar o sexo feminino em determinadas atividades mal remuneradas e a discriminação ficaria invisível: por exemplo, todas as caixas seriam mulheres, em determinado hipermercado; e todos os gerentes, homens.

De qualquer forma, os dados sobre equiparação deveriam vir em separado, jamais acoplados à “quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados” (inciso II do art. 61-A, conforme a emenda do voto em separado) e a “diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres” (inciso III da emenda). Essa junção de exigências reduziria enormemente os dados a serem fornecidos.

Portanto, em face da releitura que fizemos do Projeto de Lei do Senado nº 205, de 2018, estamos apresentando substitutivo, transferindo a modificação prevista para um art. 373-B, a ser acrescido na parte relativa à proteção ao trabalho da mulher, fixando os dados a serem fornecidos como relativos ao ano anterior, com informação do número de dias que o trabalhador pertenceu aos quadros da empresa.

Além disso, parece-nos razoável que os dados sejam afixados em quadros de avisos e em endereços eletrônicos da empresa, bem como fornecidos aos sindicatos e empregados interessados, às autoridades administrativas de fiscalização e pesquisadores.

Ainda mais, quanto às multas e punições dos empregadores, remetemos a questão às multas prevista no Capítulo III do Título III da CLT,

III 2021-12420





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

que trata das Normas Especiais de Tutela do Trabalho e da Proteção ao Trabalho da Mulher, pois ali estão concentradas as normas contrárias à discriminação da mulher e outras disposições protetivas do sexo feminino.

Finalmente, incluímos dispositivo para que as empresas e empregadores informem quantos homens e mulheres, em seus quadros, recebem salários equiparados, se houver essas equiparações, em razão do disposto no art. 461 da CLT. Nisso acatamos em parte o voto em separado da Senadora Juíza Selma.

III – VOTO

Em razão do que foi exposto, opina-se pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 205, de 2018, da Senadora Rose de Freitas, com a seguinte emenda :

EMENDA Nº - CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 205, DE 2018

Acrescenta art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a transparência e divulgação de diferenças salariais praticadas, entre gêneros, nas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

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 do seguinte art. 373-B:

“**Art. 373-B.** A empresa ou empregador com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados divulgará, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, as seguintes informações, relativas ao ano anterior:

I – a quantidade percentual de empregados homens e mulheres, que manteve em seus quadros;

II – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, relacionados por sexo, com indicação do número de dias que permaneceram nos quadros da empresa no respectivo ano;

III – a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres;

IV – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, que ocupam os mesmos cargos e exerçam as mesmas funções, se houver, na forma do art. 461 desta Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), relacionados por sexo.

§ 1º. As informações divulgadas deverão considerar também a totalidade dos empregados e trabalhadores terceirizados.

§ 2º As informações previstas neste artigo deverão ser afixadas em lugar visível e acessível aos empregados, em endereços eletrônicos da empresa ou empregador, se houverem, e disponibilizados à fiscalização trabalhista, aos sindicatos, pesquisadores científicos e empregados interessados.

§ 3º O descumprimento ao disposto neste artigo sujeitará o infrator às multas prevista nesta Consolidação.



SF/21567.95058-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões,

, Presidente

, Relator



SF/21567.95058-06