



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora **TERESA LEITÃO**

PARECER Nº , DE 2024

Da COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA, sobre o Projeto de Lei nº 1.372, de 2021, do Senador Paulo Paim, que *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.*

Relatora: Senadora **TERESA LEITÃO**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei (PL) nº 1.372, de 2021, de autoria do Senador Paulo Paim, 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.

Para esse fim, acrescenta novo art. 461-A à CLT, com as seguintes disposições:

O *caput* do art. 461-A assegura ao trabalhador o direito de requerer de seu empregador o detalhamento da estrutura de remuneração vigente na empresa, bem como do plano de cargos e salários, quando houver.

O § 1º desse artigo diz que as regras e critérios para a determinação dos níveis salariais e remuneratórios, bem como o plano de cargos e salários, serão igualitárias entre homens e mulheres, além de acessíveis aos empregados. Conforme disposto no § 7º, as informações referidas no *caput* e no § 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.

Por sua vez, o § 2º impõe medidas de transparência obrigatórias para as empresas com mais de 50 empregados, que devem divulgar aos empregados, ao menos anualmente, 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.

Conforme previsto no § 3º, as empresas com 250 empregados, ou mais, devem promover auditoria interna periódica a fim de avaliar eventual desigualdade remuneratória entre os sexos. Diz o § 4º que, caso seja identificada diferença superior a 5%, a empresa fica obrigada a justificar objetivamente tal situação. O § 8º determina que as informações produzidas pela auditoria integrem os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Nos termos do § 5º, oferta de vaga por empresa com mais de 50 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.

O § 6º prevê que o descumprimento desses dispositivos sujeita a empresa a multas em âmbito administrativo e judiciário, além da obrigação de firmar termo de ajustamento de conduta.

A proposição estabelece, ainda, que o Dia Nacional da Igualdade Salarial seja celebrado anualmente no dia 25 de maio.

Em acréscimo, o PL nº 1.372, de 2021, altera o art. 822 da CLT, que proíbe qualquer desconto por falta ao serviço em desfavor de testemunha arrolada ou convocada para depor, passando a vedar, também, demissão ou prejuízo de sua proteção jurídica.

A lei que resulte da aprovação desta proposição entrará em vigor imediatamente.



O PL nº 1.372, de 2021, foi distribuído a esta Comissão de Educação e Cultura (CE), bem como às comissões de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e de Assuntos Sociais (CAS), cabendo à última manifestar-se em caráter terminativo.

Em 1º de março de 2024, foi apresentada a Emenda nº 1 – CE, do Senador Carlos Viana, que propõe prazo de trinta dias para que as empresas justifiquem objetivamente quando identificada diferença salarial superior a 5% entre os sexos, eventualmente constatada.

II – ANÁLISE

Os incisos II e VI do art. 102 do Regimento Interno do Senado Federal estabelecem a competência deste colegiado para opinar sobre proposições que versem sobre datas comemorativas e assuntos correlatos.

Preliminarmente, poderíamos apontar a falta de consultas ou audiências públicas nas quais fique atestada a alta significação da data comemorativa proposta perante os segmentos interessados, como exige a Lei nº 12.345, de 9 de dezembro de 2010. Sem tais procedimentos, até mesmo a tramitação das proposições que instituem datas comemorativas deve ser rejeitada, conforme determina o Parecer nº 219, de 2012, da CCJ.

Contudo, é válido observar que o art. 1º da referida Lei nº 12.345, de 2010, restringe seu âmbito de aplicação às datas significativas para segmentos profissionais, políticos, religiosos, culturais e étnicos que compõem a sociedade brasileira. As mulheres estão presentes em todos esses segmentos, mas excedem todos eles. Assim, poderíamos estranhar se o rol de categorias previsto nessa lei fosse interpretado de modo aberto, quando ele é expresso e limitado, enquanto a mesma lei fosse aplicada de forma restritiva, impondo a esta Casa, por excessiva autocontenção, vedações que não são expressamente previstas. Nessa combinação contraditória entre o apego ao formalismo procedimental e o desapego à interpretação literal, justamente em desfavor das mulheres, poderíamos ver uma atitude que, objetivamente, serve mais ao machismo do que resguarda a legística.

Ademais, o caráter da data que se pretende instituir vem bastante ao caso. O art. 4º da Lei nº 12.345, de 2010, determina que “a proposição de



data comemorativa será objeto de projeto de lei acompanhado de comprovação da realização de consultas e/ou audiências públicas a amplos setores da população”. Ocorre que, conforme justificção que acompanha o PL nº 1.372, de 2021, o sentido da data proposta não é comemorativo, e sim de incentivo ao cumprimento do princípio de igualdade de remuneração entre os sexos para o trabalho de igual valor, como declara, desde 1951, a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. No mesmo sentido, convém lembrar que o art. 5º, inciso II, da Constituição de 1988, diz que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, ao passo que o art. 3º, inciso IV, elenca entre os objetivos fundamentais de nossa República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Para nós, está evidente que a proposição não trata de celebrar evento pretérito ou patamar já atingido, mas de exortar ao cumprimento de um mandamento constitucional. A justificção menciona, ainda, como exemplos de prevalência desse entendimento, as Leis nº 13.652, de 13 de abril de 2019, que *institui o Dia Nacional de Conscientização sobre o Autismo*, e nº 14.306, de 3 de março de 2022, que *institui o Dia Nacional da Síndrome de Down*.

Sobre a matéria, portanto, não incidem os limites fixados pela Lei nº 12.345, de 2010.

Vencida essa questão preliminar, cumpre constatar que a Emenda nº 1 – CE foi apresentada após o decurso do prazo regimental. Parece-nos, de qualquer modo, que seu objeto pode ser examinado com mais propriedade no âmbito da CAS, para onde a proposição seguirá.

Cabem, não obstante, algumas ponderações acerca do conteúdo da proposição, que devemos reformatar tendo em vista normas que entraram em vigor desde sua apresentação. Ocorre que, após a sua apresentação, sobreveio a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, resultante do PL nº 1.085, de 2023, que *dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios 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*. Quando de sua apreciação por esta Casa, o aproveitamento do PL nº 1.372, de 2021, levaria a novo exame pela Câmara dos Deputados, o que causaria indesejável adiamento da entrada em vigor de normas tão necessárias para a promoção da igualdade e do respeito às mulheres.

A Emenda nº 01, apresentada pelo Senador Carlos Viana, sugere a criação de prazo para a empresa justificar a diferença salarial superior a 5% eventualmente constatada em auditoria interna. A medida, apesar de bem



intencionada, consiste – ao nosso ver – em matéria própria de regulamentação da lei. Assim, entendemos pela rejeição da Emenda nº 01.

No mesmo sentido, é válido mencionar o provérbio segundo o qual “o ótimo é inimigo do bom”. Especialmente em matéria de direitos fundamentais, que costumam ser mais eficazmente construídos por lenta e laboriosa sedimentação do que por medidas de grande impacto, poderíamos ter continuado a debater longamente sobre um texto ideal enquanto a sociedade continuaria a viver sem o benefício de uma lei muito boa, mas imperfeita ou, se preferirem, perfectível.

Nesse proceder gradualista, temos a oportunidade de dar sequência ao trabalho que já realizamos, aproveitando o conteúdo do PL nº 1.372, de 2021, para aprimorar o texto da Lei nº 14.611, de 2023. Para esse efeito, é necessário transpor para uma emenda substitutiva o conteúdo novo, que não foi contemplado na lei vigente.

O art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023, já determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais. Contempla, em grande parte, o conteúdo que a proposição trazia no *caput* e no § 7º do novo artigo que seria acrescentado à CLT. Mas resta o direito dos trabalhadores de requerer essas informações de seus empregadores, no caso de empresas menores, o que não cria ônus irrazoável para essas empresas e pode ser estabelecido em novo parágrafo do art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023.

O § 1º do art. 461-A proposto para a CLT já é satisfeito pelo art. 4º da Lei nº 14.611, de 2023.

O § 2º do novo artigo, proposto para as empresas com mais de 50 empregados coincide com o § 1º do art. 5º da lei vigente, aplicável àquelas com 100 ou mais empregados.

A auditoria interna proposta para as empresas com 250 ou mais empregados nos §§ 3º e 4º do novo artigo pode ser prevista em novo parágrafo do art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023. Não obstante, retiramos a previsão de que se trate de auditoria interna, para não obrigar as empresas a ter setor dedicado a essa atividade e permitir a contratação de serviços de auditoria externa, o que pode ser, ao mesmo tempo, mais econômico e imparcial, resultando num duplo benefício para empregadores e trabalhadores.



O § 5º do novo artigo previsto pela proposição, que obriga as empresas com mais de 50 empregados a informar o valor inicial do salário ao ofertar vaga de emprego, independentemente de solicitação do interessado, vedando, ainda, que a empresa requeira apresentação do histórico salarial do candidato, pode ser transposta para um novo inciso do art. 4º da Lei nº 14.611, de 2023.

Com relação à multa aplicável às empresas que descumprirem as normas voltadas para a promoção de igualdade salarial, vale mencionar que a Lei nº 14.611, de 2023, prevê sanção apenas para a falta de publicação dos relatórios de transparência, deixando impunes, em tese, eventuais violações às medidas previstas no seu art. 4º. Propomos transpor as sanções previstas no § 3º do art. 5º da Lei vigente para um novo artigo, que cubra todas as obrigações. Com isso, fica satisfeita, também, a função do § 6º do novo artigo previsto no PL nº 1.372, de 2021. Ainda sobre esse tema, é necessário observar os termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que regulamenta benefício concedido pela Constituição Federal e garante às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) tratamento diferenciado, favorecido e simplificado, prevendo expressamente em seu artigo 55, por exemplo, que a fiscalização deverá ser orientadora para os pequenos negócios, com dupla visita no caso de autuação. Da mesma forma, oportuno excluir do artigo que propomos os Microempreendedores Individuais (MEI), uma vez que esses podem contratar no máximo uma pessoa e, portanto, não é possível comparar as condições de trabalho e salário entre empregados.

A inclusão das informações dos relatórios de igualdade salarial na RAIS, prevista no § 8º do novo artigo sugerido pela proposição, fica prejudicada pela metodologia atualmente vigente, que dispensa as empresas do envio de RAIS, em razão de sua progressiva substituição, iniciada em 2019 e generalizada neste ano, pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Resgatando valiosa observação feita pela Senadora Mara Gabrilli quando esta Casa debateu o PL nº 1.085, de 2023, aproveitamos esta oportunidade para incluir a condição de pessoa com deficiência entre as características pelas quais um trabalhador possa sofrer discriminação salarial, mencionadas no § 1º do art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023. É pertinente ajustar a redação do dispositivo, para refletir o entendimento de que a discriminação não decorre propriamente das características da pessoa que a sofre, mas sim da mentalidade preconceituosa de quem a pratica. Não podemos dar margem alguma à ideia torpe de que a vítima é culpada por ser discriminada. Ao fazê-



lo, também promovemos discreto, mas necessário ajuste redacional, para evitar que esse dispositivo tenha sua eficácia absolutamente condicionada à edição de regulamento. No mesmo sentido, promovemos alteração correlata no § 6º do art. 461 da CLT, já alterado pela Lei nº 14.611, de 2023.

Ressalvamos, contudo, o disposto no art. 3º da proposição, que trata de garantias de trabalhadores convocados ou arrolados como testemunhas, por não ser pertinente ao tema de que tratamos e, dessa forma, violar o disposto no art. 7º, inciso I, da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, segundo o qual cada lei tratará de um único objeto.

Aproveitamos para alterar a data proposta para instituir o Dia Nacional da Igualdade Salarial, que remetia à aprovação, em 25 de maio de 1956, pelo Congresso Nacional, da Convenção nº 100 da OIT, passando a remeter ao dia 4 de julho, quando a Lei nº 14.611, de 2023, foi publicada.

Finalmente, propomos período de vacância de 60 dias até que essas alterações entrem em vigor, com o intuito de que os agentes públicos e particulares afetados possam conhecer a nova lei e adaptar suas práticas aos seus comandos, prevendo, ademais, a regulamentação adicional pertinente às inovações legais.

III – VOTO

Em razão do que foi exposto, concluímos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.372, de 2023, com rejeição da Emenda nº 01-CE, na forma da seguinte emenda:

EMENDA Nº -CE (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº 1.372, DE 2023

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, para dispor sobre medidas adicionais para assegurar a igualdade salarial entre mulheres e homens.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, para dispor sobre medidas adicionais para assegurar a igualdade salarial entre mulheres e homens.

Art. 2º Os arts. 4º e 5º da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 4º**

IV – 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;

VI – dever das empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados de informar o salário inicial, resguardadas as questões de segredo concorrencial e comercial, nos termos do regulamento, ao ofertar vaga de emprego, independentemente de solicitação do interessado, sendo vedado requerer o histórico salarial do candidato.” (NR)

“**Art. 5º**

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios 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, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades relativas a características como raça, etnia, nacionalidade idade e condição de pessoa com deficiência, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico aplicável.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.



.....

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

§ 5º Empresas com 250 (duzentos e cinquenta) empregados ou mais poderão promover auditoria, com periodicidade máxima bienal, a fim de averiguar eventuais desigualdades remuneratórias por sexo, nos termos do regulamento.

§ 6º 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, nos termos do regulamento.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, passa a vigorar com acréscimo dos seguintes artigos, ficando revogado o § 3º do seu art. 5º:

“**Art. 6º-A.** Na hipótese de descumprimento do disposto em qualquer dispositivo desta Lei, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, nos termos do regulamento.

§1º Caso o empregador seja enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, a multa de que trata art. 6º-A corresponderá a até 0,5% (meio por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 5 (cinco) salários-mínimos, se microempresa, e a até 1% (um por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 10 (dez) salários-mínimos, se empresa de pequeno porte, elevadas ao dobro em caso de reincidência.

§ 2º Nos termos do art. 55 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, a fiscalização do cumprimento ao disposto nesta Lei para microempresa e empresa de pequeno porte terá natureza orientadora e ensinará a necessidade de dupla visita para lavratura de eventual auto de infração e aplicação de multa.



§ 3º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica ao microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.”

“**Art. 6º-B.** Fica instituído o dia 4 de julho como Dia Nacional da Igualdade Salarial.”

Art. 4º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 461.**

.....

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem, idade ou condição de pessoa com deficiência, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

.....

.....” (NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor após decorridos 60 (sessenta) dias de sua publicação oficial.

Sala da Comissão,

, Presidente

Senadora **TERESA LEITÃO**, Relatora

