

PARECER ÀS EMENDAS DE PLENÁRIO AO PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 2023

PROJETO DE LEI Nº 1.085, DE 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Autor: PODER EXECUTIVO

Relatora: Deputada JACK ROCHA

I - VOTO DA RELATORA

Durante a discussão da matéria, foram apresentadas 11 emendas de Plenário.

As Emendas nºs 1 e 2 já foram devidamente analisadas pelo Relatório com o seguinte teor:

“Considerando a apresentação de emendas, apesar de meritórias, são dispensáveis, posto que ao Poder Executivo compete, em sede de poder de inspeção do trabalho, estabelecer os procedimentos fiscalizatórios em face da exigência de transparência que se propõe na proposição legislativa.”

A Emenda nº 3, elaborada pelo Dep. Diego Garcia e outros, objetiva alterar os §§ 7º e 8º, do art. 461, da CLT, para presumir discriminação salarial quando for identificada desigualdade salarial injustificada em dissonância com o plano de igualdade salarial e remuneratória. Além disso, prevê que o pagamento das diferenças salariais e da multa não afasta a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, desde que comprovado o prejuízo de suas relações profissionais e sociais.

A Emenda nº 4, de autoria da Dep. Lídice da Mata e outros, propugna por alterar o § 9º, do art. 461, da CLT, para prever, que a multa por descumprimento do art. 510 da CLT, sem prejuízo do disposto no § 6º,



corresponderá a cinco vezes o maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.

A Emenda nº 5, também da autoria da Dep. Lídice da Mata e outros, propugna pela alteração do Inc. III, do art. 4º para deixar claro que a aplicação de sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens será feita com base nos Autos de Infração lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

A Emenda nº 6, também da autoria da Dep. Lídice da Mata e outros, propugna pela alteração do Inc. II, do art. 4º para deixar claro que o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens será feito por intermédio da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

A Emenda nº 7, de autoria do Dep. Rafael Simões e outros, que objetiva dar novo tratamento aos relatórios de transparência salarial e remuneratória remetendo a regulamentação a Ato do Poder Executivo, que deverão observar princípios de proteção de dados pessoais e fixa padrão de multas vinculado a média salarial.

A Emenda nº 8, também de autoria do Dep. Rafael Simões e outros, objetiva alterar o disposto nos §§6º e 7º do art. 461, com redação idêntica ao previsto no texto do substitutivo apresentado em Plenário.

A Emenda nº 9, de autoria do Dep. Gilson Marques e outros, pretende alterar o §6º do art. 461, da CLT, para fixar a multa no limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, elevado em cem por cento em caso de reincidência.”.

A Emenda nº 10, de autoria do Dep. Gilson Marques e outros, pretende suprimir o disposto no inciso XI, do art. 659 da CLT, alterado pelo art. 3º do Projeto de Lei.

A Emenda nº 11, de autoria da Dep. Camila Jara e outros, pretende incluir §§ 5º e 6º, ao art. 5º com a redação dada pelo Substitutivo, para exigir a publicação de relatório anual consolidada, ato que será considerado como condição para contratar com o Poder Público ou dele receber recursos ou benefícios fiscais e creditícios.

Após amplo diálogo com diversos Líderes Partidários, consideramos oportuno acatar, parcialmente, a Emenda de Plenário nº 8 e,



integralmente, a Emenda de Plenário nº 10, na forma da Subemenda Substitutiva Global em anexo.

Assim, ante o exposto:

- 1) no âmbito da Comissão de Defesa da Mulher, votamos pela aprovação parcial da Emenda de Plenário nº 8 e pela aprovação integral da Emenda de Plenário nº 10, na forma da Subemenda Substitutiva Global, rejeitando-se todas as demais emendas;
- 2) no âmbito da Comissão de Trabalho, igualmente votamos pela aprovação parcial da Emenda de Plenário nº 8 e pela aprovação integral da Emenda de Plenário nº 10, na forma da Subemenda Substitutiva Global da Comissão de Defesa da Mulher, rejeitando-se todas as demais emendas;
- 3) no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, somos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa de todas as Emendas de Plenário com apoioamento regimental e da Subemenda Substitutiva Global da Comissão de Defesa da Mulher.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputada JACK ROCHA
Relatora



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

**SUBEMENDA SUBSTITUTIVA GLOBAL AO PROJETO DE LEI Nº
1.085, DE 2023**

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 Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função é obrigatória e será garantida nos termos do disposto nesta Lei.

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 461

.....
.....

§6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, 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.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 corresponderá a 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” (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e remuneratória;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º Fica determinada 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.

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e remuneratória 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 decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou remuneratória, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 das trabalhadoras e dos trabalhadores nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput*, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a cem salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

§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, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregadas 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 possam orientar a elaboração de políticas públicas.” (NR)

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputada JACK ROCHA
Relatora

