



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 130, DE 2011

(nº 6.393/2009, na Casa de origem, do Deputado Marçal Filho)

Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

“Art. 401.

.....

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.”(NR)

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

PROJETO DE LEI ORIGINAL Nº 6.393, DE 2009

Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil;

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

Art. 401.....

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

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

JUSTIFICAÇÃO

A proibição de diferença de salários entre homens e mulheres, no Brasil, está expressa na Constituição Federal de 1988, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
*XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil; (grifo nosso).*

Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT já estabelecia **que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.**

Nesse mesmo diploma legal, de uma forma geral, o art. 461 determina que **sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.**

E para confirmar esse posicionamento, bem como *regulamentar* o mandamento constitucional, foram publicadas duas novas leis que visam combater a discriminação em relação à mulher trabalhadora.

A primeira é a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Seu art. 1º estabelece que *fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa*

para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Em seguida, tivemos o advento da Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Para tanto, essa lei acrescentou o seguinte artigo à CLT:

373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher." (grifos nossos)

Porém, apesar dessa profusão de normas de proteção ao trabalho da mulher, o Brasil não tem conseguido impedir a grande discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, notadamente quanto à diferença de salários verificada em relação aos homens quando a contratação se dá com vínculo empregatício.

Reportagem veiculada no UOL Economia¹ dá conta de um estudo publicado em 4 de março passado pela Confederação Internacional dos Sindicatos revelando que as trabalhadoras brasileiras são as mais apenadas com a diferença salarial em relação aos homens, no mundo todo, com 34% de variação entre as remunerações de ambos os gêneros. Assim continua a matéria: *O estudo, baseado em pesquisas com 300 mil mulheres de 24 países, afirma que estas, no mundo todo, ganham em média 22% a menos que os homens. Depois do Brasil, as maiores diferenças ocorrem na África do Sul (33%), no México (29,8%) e na Argentina (26,1%). Nos Estados Unidos, a diferença é de 20,8%. As menores diferenças nas remunerações são registradas na Suécia (11%), Dinamarca (10,1%), Reino Unido (9%) e Índia (6,3%).*

Assim, temos que a lei, como princípio, não tem alcançado seu objetivo, que é impedir essa gritante discriminação. A nosso ver, essa situação tem duas grandes razões:

- 1) as prejudicadas temem perder o emprego caso reclamem administrativa ou judicialmente da desigualdade salarial;
- 2) as penalidades aplicadas aos empregadores compensam a infração à lei.

A primeira questão é de difícil solução mas a segunda podemos tentar resolver acrescentando à CLT um dispositivo que apene consideravelmente o empregador que praticar tal discriminação. Sugerimos que, constatada a diferença salarial, o empregador seja obrigado a pagar uma multa em favor da empregada no valor correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

Ante o exposto, pedimos a aprovação do presente projeto de lei, que visa reparar essa grande injustiça praticada contra as trabalhadoras brasileiras.

Sala das Sessões, em 11 de novembro de 2009.

Deputado MARÇAL FILHO

¹ <http://economia.uol.com.br/ultnot/efe/2009/03/04/ult1767u141428.jhtm>. Acesso em 04.10.2009. *Brasil é país com maior diferença salarial entre homens e mulheres.*

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA SECRETARIA-GERAL DA MESA

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....
Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

.....
III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

.....

SEÇÃO VI

DAS PENALIDADES

Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

b) nos casos de reincidência.

§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Art. 401A. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 401B. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

.....

(Às Comissões de Assuntos Sociais; e de Direitos Humanos e Legislação Participativa, cabendo à última a decisão terminativa)

Publicado no DSF, de 22/12/2011.