

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI N.º 371, DE 2011

Prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO SILVIO COSTA

O Projeto de Lei nº 371, de 2011 e o substitutivo oferecido pelo nobre relator, Deputado Assis Melo, tem o propósito de conferir a seguinte redação ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 401.....

.....
§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, o empregador:

I – pagará ao empregado multa equivalente a dez vezes a diferença verificada em todo o período da contratação, atualizada monetariamente;

II – recolherá à Previdência Social contribuição incidente sobre a diferença verificada no inciso I deste artigo, atualizada monetariamente. (NR)”

O princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do tratamento isonômico, dirige-se a todas as pessoas, independentemente de sexo, cor, religião, estado civil, idade, situação familiar, origem, raça, nacionalidade, e a garantia de tratamento isonômico de remuneração entre homens e mulheres é a mesma que existe entre homens e homens, mulheres e mulheres, independentemente de quaisquer dos fatores antes citados.

Essa isonomia deve pautar-se, conforme a própria lei vigente, pela execução de trabalho de igual valor, assim considerado o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, a teor do contido no art. 461, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Também sobre a punição que a proposta pretende impor ao empregador (dez vezes a diferença acumulada), pela via administrativa, eis que inserindo no art. 401 da CLT a caracteriza como multa e sob iniciativa da Superintendência Regional do Trabalho, não é o meio adequado para dar efetividade à garantia, o que somente se pode conseguir, no momento oportuno, que é durante a relação de trabalho, mediante campanhas públicas de conscientização que deveriam ser patrocinadas pelo Estado.

Ocorre que, dessa forma, a competência para imposição dessa multa é da Superintendência Regional do Trabalho, e o seu caráter é administrativo, diante da própria redação do art. 401, a saber:

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, Industria e Comercio 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.

A fiscalização do trabalho tem o dever de assegurar o cumprimento da legislação do trabalho, sendo que cabe ao auditor-fiscal do trabalho, conforme os limites da lei, apenas verificar e assinalar as irregularidades.

Contudo, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (nova denominação da Delegacia Regional do Trabalho) não tem competência legal para realizar julgamento de mérito de questões trabalhistas, ou seja, de avaliar se houve ou não descumprimento do disposto no inciso III, do art. 373-A, da CLT, eis que não se trata de constatação objetiva, como ocorre em relação a grande parte das disposições de proteção ao trabalho, considerando a imprescindível valoração de todos os elementos do caso concreto, inclusive os previstos no art. 461, da CLT, diante da necessidade de aferir se a diferença

de remuneração eventualmente existente entre homem e mulher decorre da **variável determinante** de ser mulher.

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:

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;

Art. 461 - 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.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Vê-se, ainda, que diante de pena tão relevante para o empregador, no sentido social e econômico, é imprescindível que lhe seja assegurado em todo o tempo o amplo direito de defesa, no qual se insere de modo especial o contraditório, e a produção de provas pertinentes e necessárias, assim como ao empregado, o que seguramente não ocorre durante o processo de fiscalização, postergando a lei o momento de defesa para após a lavratura do auto de infração.

Podemos nos valer aqui do entendimento consubstanciado na seguinte ementa, que confere competência exclusiva ao Judiciário – âmbito no qual se asseguram às partes do direito de defesa desde a origem do processo - para dizer sobre o direito:

AÇÃO ANULATÓRIA. Auto de infração. É certo que o Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego tem o poder-dever de exercer administrativamente a fiscalização e zelar pelo fiel cumprimento das normas gerais de proteção ao trabalho (art. 626 da CLT). Não menos certo é que, havendo celeuma acerca da existência de relação de emprego e da primazia da realidade do contrato de trabalho (art. 3º da CLT), esta competência passa a ser jurisdicional, incumbindo exclusivamente à Justiça do Trabalho (art. 114 da Constituição Federal). Apelo provido". (TRT/SP - 02121200500602006 - RO - Ac. 17ªT 20100890800 - Rel. LILIAN GONÇALVES - DOE 17/09/2010).

Por fim, há que se respeitar a prescrição dos direitos trabalhistas, como previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, não se podendo olvidar a norma constitucional para consagrar direitos durante todo o período da contratação.

E, ainda, somente nos meses em que houve trabalho de igual valor há de se falar em apuração de diferenças para o cálculo do valor da indenização e não em todo o período da contratação.

Com essa alteração se mantém a garantia da eficácia do princípio da igualdade, consagrado na Constituição Federal e de forma específica para fins remuneratórios também nos arts. 5º e 461 da CLT.

Além disso, ocorrendo inadimplência do empregador, não caberia a quem caberia a execução da multa imposta, ainda que em favor do empregado? O Estado não tem legitimidade para a cobrança e nem assim a empregado por se inserir a multa no conceito de dívida pública.

No que tange ao pretendido recolhimento previdenciário, temos que o cerne do Projeto é garantia de direito trabalhista, não guardando relação com a matéria previdenciária, redundando na ausência de pertinência temática a proposição.

Ainda quanto ao recolhimento previdenciário, a redação não esclareceu se ele é devido sobre a diferença salarial ou sobre a multa.

Além da inobservância à pertinência temática acima abordada, a proposição não é necessária na medida em que pretende normatizar assunto já disciplinado pela Lei nº 8.212/1991 – que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências.

Além desses óbices, o relator rejeitou a emenda proposta pelo Deputado Paes Landim que pretendia tornar o projeto viável.

É relevante mencionar, por fim, que esta Casa já se pronunciou sobre o assunto. Aprovou o Projeto de Lei nº 6.393, de 2009, para dar a seguinte redação ao mesmo dispositivo da CLT:

“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)

A proposição está em tramitação no Senado Federal, de modo que a rejeição do Projeto de Lei nº 371, de 2011 nenhum prejuízo trará, uma vez que seu propósito encontra-se plenamente atendido na proposição mais antiga.

Por acreditar que o Projeto de Lei nº 371, de 2011 carece de razoabilidade e sua aprovação pode resultar justamente em efeito oposto ao pretendido, ou seja, poderá prejudicar a empregabilidade de mulheres, nosso voto é por sua **rejeição**.

Sala da Comissão, de junho de 2012.

SILVIO COSTA

Deputado Federal – PTB/PE