

**PROJETO DE LEI N° DE 2015**

*Incluir o § 3º ao Art. 401 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 que trata das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer multa à diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Inclua-se o § 3º ao Art. 401 do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que trata das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer multa à diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.

*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.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

## **JUSTIFICATICA**

O presente projeto de lei tem por objetivo incluir o § 3º ao Art. 401 do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que trata das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer multa à diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.

Este projeto tem por finalidade a proibição de diferença de salários entre homens e mulheres, no Brasil, o qual 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 nº 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 hipótese de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Em seguida tivemos o advento da Lei nº 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 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 especificações 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 empregados 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, 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.

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 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.

Neste sentido, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta.

Brasília, de \_\_\_\_\_ de 2015.

---

Deputado Cleber Verde

PRB/MA