

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 371, DE 2011 (Apenso: PL Nº 1.123, DE 2011)

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

Autora: Deputada MANUELA D'ÁVILA

Relatora: Deputada FLÁVIA MORAIS

I – RELATÓRIO

O presente projeto dispõe que é vedado às pessoas jurídicas estabelecer salários diferenciados entre homens e mulheres, para funções ou cargos iguais (art. 1º).

Nesse sentido, determina que as pessoas jurídicas, quando infringirem a lei, serão punidas com o pagamento à empregada de valor equivalente a 10 vezes a diferença acumulada praticada, atualizada monetariamente, além das contribuições previdenciárias correspondentes (art. 2º).

O projeto prevê também que a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP conterà 3 campos adicionais relativos à qualificação do cargo, à carga horária mensal e ao sexo de cada trabalhador (art. 3º).

A Receita Federal do Brasil desenvolverá aplicativo informatizado de fiscalização de todas as empresas, em tempo real, sobre a igualdade de salários/hora entre homens e mulheres (art. 4º).

A fiscalização do cumprimento do art. 1º e a execução da punição, prevista no art. 2º, ficarão a cargo da Receita Federal do Brasil e do

Ministério do Trabalho e Previdência Social, utilizando-se do sistema informatizado previsto no art. 4º e da fiscalização presencial (art. 5º).

A autora do projeto, Deputada Manuela D'Ávila, ao justificar a proposta, alega que *muitos são os dispositivos legais que buscam a tão almejada igualdade de salários entre homens e mulheres. Porém, nenhum estabelece uma pena exemplar para os empresários que descumprem este princípio e, principalmente, um sistema eficiente, rápido e abrangente de fiscalização. Desta forma, este Projeto procura extinguir no país as odiosas diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, fato este fartamente documentado pelos institutos de estatística brasileiros.*

À proposição foi apensado o Projeto de Lei nº 1.123, de 2011, do Deputado Chico Alencar, com idêntica redação. O autor, em sua justificação, informa que *o projeto foi originalmente apresentado pela então Deputada Luciana Genro, em março de 2010 (PL 7016/2010), e foi arquivado no início de 2011 em razão da mudança de legislatura, sem sua apreciação pelas comissões respectivas.*

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio e Serviços – CDEICS, em reunião ordinária realizada no dia 14 de dezembro de 2011, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 371, de 2011, com Substitutivo, e rejeitou o apensado, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Wellington Fagundes.

Esgotado o prazo regimental, foram apresentadas duas emendas ao projeto. A Emenda nº 1, do Deputado Rogério Carvalho, visa acrescentar parágrafo ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de determinar que, pela infração ao inciso III do art. 373-A do mesmo diploma legal, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a dez vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

Já a Emenda nº 2, do Deputado Paes Landim, dá nova redação à ementa do projeto, com os seguintes termos: *Acrescenta dispositivo ao art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de prever punição e mecanismos de fiscalização contra desigualdade salarial entre homens e mulheres.* A Emenda ainda acrescenta parágrafo ao art. 373-A da CLT com o objetivo de determinar que *pela infração, relativamente à remuneração, ao inciso III deste artigo,*

inclusive com observância do disposto no art. 461 e com exclusão das parcelas e vantagens de natureza pessoal, será imposta ao empregador, pelo Juiz do Trabalho, multa em favor da empregada correspondente a 50% da diferença verificada mês a mês em todo o período em que durou a infração, observado o disposto no art. 7º, inciso XXIX, letra “b”, da Constituição Federal, devidamente atualizada monetariamente.” (NR)

É o relatório.

II – VOTO DA RELATORA

De fato, como justificou a autora do projeto principal, os projetos em exame estão em consonância com disposição constitucional e leis já existentes que vedam a diferença de salários entre homens e mulheres quando exerçam trabalho de igual valor. O inciso XXXI do art. 7º da Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo.

Nesse ponto, há a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a 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 (art. 1º). Pela infração às suas disposições, a lei prevê que os infratores são passíveis de multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% em caso de reincidência, e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (art. 3º).

Também como proibição de discriminação nas relações de trabalho em razão do sexo, o art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dispõe que *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 considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional* (inciso III). Esse artigo faz parte do Capítulo III do

Título III da CLT. O art. 401 da CLT determina que, pela infração de qualquer dispositivo desse capítulo, será imposta ao empregador multa variável de valor entre R\$ 80,51 e R\$ 895,09. Valor irrisório que, de forma alguma, inibe a prática da referida discriminação nas relações de trabalho. Segundo recente relatório da Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico, com dados de 46 países, a remuneração média de uma mulher brasileira com educação superior equivale a apenas 62% da de um homem com a mesma escolaridade. E mais: no Brasil, 72% de homens que concluíram o ensino superior ganham mais de duas vezes a média de renda nacional. Entre as mulheres, essa percentagem é 52%.¹

Os projetos de lei preveem, pela infração às suas disposições, valor equivalente a 10 vezes a diferença acumulada praticada, atualizada monetariamente, devido somente à empregada prejudicada, além das contribuições previdenciárias correspondentes. Se a discriminação foi feita em relação ao homem, não haverá a punição do empregador.

O Substitutivo apresentado pela CDEICS ampliou o campo da discriminação, abarcando a cometida em relação ao homem e a efetivada em razão da “raça”, reduzindo o valor da indenização ao prejudicado, que deverá ser a quantia equivalente à diferença salarial acumulada, atualizada monetariamente, além de multa equivalente a 50% desse valor.

Percebemos que tanto o Substitutivo, como o projeto principal e o apensado, apesar da existência da Lei nº 9.029, de 1995, e do art. 373-A (acrescentado à CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999), tratam da matéria em um diploma esparso, em desacordo com a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. Essa lei estabelece que o mesmo assunto não poderá ser disciplinado por mais de uma lei, exceto quando a subsequente se destine a complementar lei considerada básica, vinculando-se a essa mediante remissão expressa.

Assim, em obediência à referida lei complementar, entendemos que disposições contidas nas proposições em exame devem ser inseridas no Capítulo III do Título III da CLT que dispõe sobre a matéria, mas que não possui mecanismo suficiente de punição aos infratores das suas disposições, tornando-as ineficazes, o que fazemos na forma do substitutivo

¹ <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/brasil-tem-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-em-ranking-da-ocde>

ora apresentado. É o que determina a Emenda nº 1 que trata da matéria no art. 401 da CLT, acrescentando-lhe o parágrafo 3º. A Emenda também confirma a multa de 10 vezes sobre a diferença verificada durante todo o período da contratação conforme consta no projeto principal, posição com a qual concordamos plenamente.

A Emenda nº 2, por seu turno, apesar de dispor sobre a apuração da diferença, impõe apenas ao infrator da lei multa em favor da empregada de 50% de diferença verificada, corrigida monetariamente, penalidade que entendemos ser branda ante a pretensão punitiva da discriminação salarial. Por isso, ousamos discordar do autor da emenda.

A nosso ver o Projeto de Lei nº 1.123, de 2011, deveria ter sido aprovado pela CDEICS em razão de teor idêntico ao principal que foi aprovado com um Substitutivo que deveria contemplá-lo também. Porém, para que não haja pareceres divergentes das Comissões de mérito, o que levaria à mudança na tramitação das proposições, nos posicionaremos no mesmo sentido da CDEICS, rejeitando o projeto apensado.

Ante o exposto, somos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 371, de 2011, nos termos do Substitutivo da CDEIC, e da Emenda nº 1, nos termos da Subemenda anexa, e pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 1.123, de 2011, e da Emenda nº 2.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

**SUBEMENDA AO SUBSTITUTIVO DA CDEICS AO PROJETO DE LEI Nº
371, DE 2011**

Acrescenta parágrafos ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre as penalidades pela infração ao disposto no inciso III do art. 373-A, do mesmo diploma legal, quando o sexo for considerado variável determinante para fins de remuneração.

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 dos seguintes parágrafos 3º e 4º:

Art. 401.....

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A desta Consolidação, o empregador pagará ao empregado multa equivalente a dez vezes a diferença verificada em todo o período da contratação, atualizada monetariamente.

§ 4º A diferença verificada nos termos do § 3º deste artigo integra a remuneração do empregado para os efeitos trabalhistas e previdenciários. (NR)

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

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora