



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 10.158, DE 2018**
(Do Senado Federal)

PLS nº 33/2018

OFÍCIO nº 579/2018 (SF)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e para criar lista de empregadores que praticarem a referida discriminação”; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, pela aprovação do de nº 371/11, apensado, com substitutivo, e pela rejeição do de nº 1.123/11, apensado (relator: DEP. WELLINGTON FAGUNDES). Pendente de parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;

FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD) E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APENSE-SE A ESTE O PL-371/2011.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Atualizado em 13/12/19, para inclusão de apensados (7)

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 371-A/11, 1123/11, 4621/16, 7045/17, 7234/17, 8001/17 e 173/19

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 7º a 13:

“Art. 461.

.....
§ 7º Constatada a discriminação prevista no § 6º, a fiscalização do trabalho imporá ao empregador o pagamento de multa administrativa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por empregado discriminado.

§ 8º A multa prevista no § 7º será devida em dobro em caso de reincidência.

§ 9º As multas previstas nos §§ 7º e 8º serão reduzidas em 50% (cinquenta por cento) para as micro e pequenas empresas.

§ 10. O Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorrerem na discriminação prevista no § 6º, a qual será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico.

§ 11. A permanência do empregador, por período igual ou superior a 2 (dois) anos, na lista prevista no § 10 quadruplicará, para as infrações verificadas após a sua inclusão na lista, a multa prevista no § 7º.

§ 12. A majoração prevista no § 11 incidirá, também, em caso de inclusão do empregador, por mais de uma vez em um período de 5 (cinco) anos, na lista prevista no § 10, recaindo sobre as infrações cometidas após a primeira inclusão.

§ 13. A inclusão do empregador na lista prevista no § 10 o sujeitará a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em intervalo não superior a 3 (três) meses, a fim de verificar a permanência, ou não, da discriminação prevista no § 6º.” (NR)

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

Senado Federal, em 3 de maio de 2018.

Senador Eunício Oliveira
Presidente do Senado Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....
TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_5760
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO
PL 10158/2018

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 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. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

PROJETO DE LEI N.º 371-A, DE 2011

(Da Sra. Manuela D'ávila)

Prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, pela aprovação deste, com substitutivo, e pela rejeição do de nº 1123/11, apensado (relator: DEP. WELLINGTON FAGUNDES). Pendente de parecer da CTASP.

NOVO DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-10158/2011

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário - Art. 52, § 6º RICD

S U M Á R I O

- I – Projeto inicial
- II – Projeto apensado: 1123/11
- III – Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio:
 - parecer do relator
 - substitutivo apresentado pelo relator
 - parecer da Comissão
- IV – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:
 - Emendas apresentadas (2)
- V - Novas apensações: 4621/16, 7045/17 e 7234/7

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art 1º É vedado às pessoas jurídicas estabelecer salários diferenciados entre homens e mulheres, para funções ou cargos iguais.

Art. 2º As Pessoas Jurídicas que violarem o Art 1º serão punidas com o pagamento, à funcionária, de valor equivalente a dez vezes a diferença acumulada praticada, devidamente atualizada monetariamente, além das contribuições previdenciárias correspondentes.

Art. 3º A Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP conterá três campos adicionais:

- I - relativo à qualificação do cargo referente a cada trabalhador ou trabalhadora
- II – relativo à carga horária mensal de cada trabalhador ou trabalhadora
 - II – relativo ao sexo do trabalhador ou trabalhadora.

Art. 4º 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 5º A fiscalização do cumprimento do Art. 1º e a execução da punição prevista no Art. 2º ficará a cargo da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho, utilizando-se do sistema informatizado previsto no Art. 4º e da fiscalização presencial.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

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.

Tendo em vista a não reeleição do proponente original, reapresento o PL 7016/2010, dada a importância do tema para o país.

Sala das Sessões, em 10 de fevereiro de 2011.

Manuela d'Ávila
Deputada Federal
PCdoB/RS

PROJETO DE LEI N.º 1.123, DE 2011

(Do Sr. Chico Alencar)

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

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

Art 1º É vedado às pessoas jurídicas estabelecer salários diferenciados entre homens e mulheres, para funções ou cargos iguais.

Art. 2º As Pessoas Jurídicas que violarem o Art 1º serão punidas com o pagamento, à funcionária, de valor equivalente a dez vezes a diferença acumulada praticada, devidamente atualizada monetariamente, além das contribuições previdenciárias correspondentes.

Art. 3º A Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP conterá três campos adicionais:

I - relativo à qualificação do cargo referente a cada trabalhador ou trabalhadora

II – relativo à carga horária mensal de cada trabalhador ou trabalhadora

III – relativo ao sexo do trabalhador ou trabalhadora

Art. 4º 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 5º A fiscalização do cumprimento do Art. 1º e a execução da punição prevista no Art. 2º ficará a cargo da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho, utilizando-se do sistema informatizado previsto no Art. 4º e da fiscalização presencial.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este projeto foi originalmente apresentado pela Deputada Luciana Genro (PSOL/RS), 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. Dados os nobres propósitos do projeto, estou reapresentando-o, de modo a permitir a sua discussão pelo Parlamento.

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 inaceitáveis diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, fato este fartamente documentado pelos institutos de estatística brasileiros. Ante o exposto, peço aos nobres pares a aprovação do Presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 19 de abril de 2011.

Chico Alencar
Deputado Federal
PSOL/RJ

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

I - RELATÓRIO

O projeto em epígrafe, de autoria da ilustre Deputada Manuela D'Ávila, proíbe as empresas estabelecerem salários diferenciados entre homens e mulheres para funções ou cargos iguais.

Aos infratores deste ditame, o projeto prevê, em seu art. 2º, pagamento, à trabalhadora, de valor equivalente a dez vezes a diferença salarial acumulada, atualizada monetariamente, bem como o pagamento das contribuições previdenciárias correspondentes.

Em seguida, a iniciativa estabelece a inclusão de três campos adicionais na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, a saber: qualificação do cargo, carga horária mensal e

sexo de cada trabalhador ou trabalhadora.

O projeto determina, em seu art. 4º, que a Receita Federal do Brasil desenvolverá aplicativo informatizado e em tempo real para fiscalização de todas as empresas, no que tange a igualdade de salários/hora entre homens e mulheres.

Por fim, a proposição dispõe sobre a responsabilidade da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho pela fiscalização do cumprimento da lei que resultar da iniciativa em análise.

Em sua justificção, a nobre autora ressalta que, malgrado os inúmeros dispositivos legais que buscam a igualdade de salários entre os gêneros, nenhum estabelece penalidades àqueles que descumprirem o referido princípio.

Nos termos dos arts. 139, inciso I, e 142 do Regimento Interno, foi apensado o Projeto de Lei de nº 1.123, de 2011, do nobre Deputado Chico Alencar, por tratar de matéria idêntica à do epigrafado.

Em consonância com o inciso II do artigo 24 do Regimento Interno desta Casa, as proposições estão sujeitas à apreciação conclusiva por este Colegiado, que ora a examina, e pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Caberá à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania emitir parecer terminativo quanto à constitucionalidade e juridicidade do Projeto.

Coube-nos, nos termos do art. 32, inciso VI, a honrosa tarefa de relatar os PLs nº 371 e nº 1.123, ambos de 2011, os quais, no prazo regimental, não receberam emendas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Várias transformações na sociedade brasileira têm afetado homens e mulheres de forma diferenciada. Entre elas, destacam-se a queda na taxa de natalidade, o aumento das famílias monoparentais, o incremento do protagonismo das mulheres como chefes de família e o aumento da média da escolaridade.

Tais tendências, por sua vez, tiveram repercussões sobre o mercado de trabalho, o qual ganhou novos contornos, no que concerne à questão de gênero. Neste contexto, observou-se aumento da participação feminina, precarização do trabalho feminino, barreiras para a ascensão profissional da mulher e diferenças de rendimentos entre homens e mulheres. É certo que o hiato entre os sexos têm diminuído ao longo dos anos, mas a passos lentos, restando muito a ser feito para se atingir a igualdade de condições trabalhistas entre homens e mulheres.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2009, o IBGE, em sua “Síntese de Indicadores Sociais 2010: Uma análise das condições de vida da população brasileira”, divulgou que mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de escolaridade. Nas outras faixas de escolaridade, a razão é de 61%. De acordo com o Instituto, entre 1999 e 2009, as disparidades pouco se reduziram.

Segundo o Comunicado do IPEA nº 40, intitulado “Mulher e Trabalho: avanços e continuidades”, em 2009, as mulheres recebiam 65,5% da renda dos homens. O estudo explica os diferenciais de rendimento pela menor jornada de trabalho remunerado das mulheres, pela ocupação de postos de má qualidade e pela existência de barreiras para ascensão profissional feminina nos ambiente de trabalho – a chamada “segregação hierárquica”, que resulta na baixa representação de

mulheres em cargos de comando nas organizações.

Essa situação pode ser explicada, em grande parte, pela responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico imposta por convenção cultural. Em 2008, segundo o IPEA, 86,3% das brasileiras com 10 anos ou mais afirmaram realizar afazeres domésticos e cuidar de crianças e idosos, em comparação com 45,3% dos homens. Essa sobrecarga de trabalho influencia a entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua disponibilidade para ocupar cargos de poder. Por esse motivo, o IPEA defende que o “eixo estruturante da intervenção pública na área de gênero deve reconhecer a partilha dos custos dos cuidados com a família como objetivo central, seja no sentido de socializar parte desses custos, seja no sentido de desconstruir a ideia (e a prática) de que esses custos recaem, no interior das famílias, prioritariamente sobre as mulheres”.

Quando não realizam diretamente as tarefas domésticas, delegam-nas a outras mulheres – as empregadas domésticas. Essa é a ocupação que mais emprega brasileiras na atualidade: 6,2 milhões de trabalhadoras, em 2008. Como sabemos, essa ocupação é marcada pela precarização e caracterizada por baixos níveis de remuneração e de formalização.

Malgrado as inúmeras iniquidades apontadas, o presente projeto objetiva minorar uma prática que acomete mulheres que se encontram nas mesmas ocupações dos homens, sob as mesmas condições, mas que percebem menor remuneração por seu trabalho. Em outras palavras, mesmo quando as mulheres têm a mesma jornada de trabalho, os mesmos cargos e trabalham no mesmo setor que os homens, ainda assim, observam-se significativas diferenças salariais entre os sexos.

A esse respeito, convém lembrar que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso 30, proíbe a diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por sua vez, estabelece, em seu art. 461, que a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Define ainda “trabalho de igual valor” como aquele que for realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

A Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada por meio da Resolução nº 172, que baliza as decisões judiciais nos pedidos de equiparação salarial entre funcionários, atendidos os requisitos estabelecidos na CLT, têm exigido das empresas o pagamento da diferença salarial dos anos em que a funcionária exerceu o mesmo cargo que colega do sexo masculino, na mesma localidade, atualizado monetariamente.

Sendo assim, verifica-se que, basicamente, o projeto em tela inova apenas em estabelecer multa à empresa infratora. A nosso ver, a multa imposta pela iniciativa desempenha o importante papel de desincentivar as empresas a adotarem tal prática e, por isso, deve ser acatada. Entendemos que não basta o pagamento do montante devido à cidadã que sofre discriminação, mas há que compensá-la - por meio da aplicação de multa à empresa infratora - pelo prejuízo de não ter auferido o diferencial de renda acumulado no período em que a ele fazia jus.

Não obstante, julgamos que o valor determinado no projeto – equivalente a dez vezes a diferença acumulada – causa ônus desproporcional à empresa, ferindo assim o princípio da proporcionalidade legislativa. Em nosso entendimento, a multa é um

instrumento acessório ao montante principal e, por isso, não deve ter valor dez vezes superior a este. Propomos, então, que a multa seja equivalente a 50% do valor da diferença acumulada de ganhos entre homens e mulheres que ocupam cargos de igual natureza.

Adicionalmente, sugerimos que as medidas estabelecidas pelo projeto em comento abranjam também as diferenças salariais motivadas por cor, visto ser este outro grande problema que permeia o mercado de trabalho no Brasil. A esse respeito, convém mencionar que indicadores de renda, pobreza e desigualdade comprovam os grandes impactos da discriminação e da desigualdade vivenciados não apenas pelas mulheres, mas também pelos negros em nosso país. De acordo com dados apresentados no livro “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, os rendimentos de homens e de brancos tendem a ser mais elevados que o de mulheres e negros. “Com efeito, em 2007, enquanto as mulheres brancas ganhavam, em média, 62,3% do que ganhavam homens brancos, as mulheres negras ganhavam 67% do que recebiam os homens do mesmo grupo racial e apenas 34% do rendimento médio de homens brancos”, relata o referido estudo.

Sugerimos, ainda, um aperfeiçoamento ao art. 3º do projeto principal. Considerando que a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP não mais existe e foi substituída pela utilização do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - SEFIP, propomos deixar a prestação das informações de que trata o dispositivo a cargo de regulamento posterior. Dessa forma, é possível compatibilizar a prestação das informações requeridas pelo projeto com os instrumentos existentes, os quais são constantemente aperfeiçoados e substituídos.

Por fim, lembramos que a primeira lei assinada pelo presidente dos Estados Unidos, Barack Obama, foi justamente a que amplia as garantias jurídicas para mulheres que exijam equiparação salarial em relação aos homens no mesmo cargo. Esse foi um compromisso de campanha do aludido presidente: equilibrar o trabalho e as obrigações familiares, entre homens e mulheres, sem colocar seus empregos ou segurança financeira em risco.

Ante o exposto, **votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 371, de 2011, e pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.123, de 2011, a ele apensado, na forma do substitutivo anexo.**

Sala da Comissão, em 01 de novembro de 2011.

Deputado WELLINGTON FAGUNDES
Relator

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 371, DE 2011.

Prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial por motivo de sexo ou de raça.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É vedado às pessoas jurídicas estabelecer salários diferenciados para funções ou cargos iguais, em razão de sexo ou raça.

Art. 2º Os infratores do art. 1º deverão pagar os seguintes valores ao funcionário discriminado:

I - quantia equivalente à diferença salarial acumulada, devidamente atualizada monetariamente;

II - contribuições previdenciárias;

III – multa equivalente a 50% do valor apurado no inciso I.

Art. 3º As informações necessárias para a fiscalização do cumprimento do disposto no art. 1º e a forma de sua prestação pelos empregadores serão estabelecidas em regulamento.

Art. 4º A Receita Federal do Brasil desenvolverá aplicativo informatizado com dados necessários e atualizados para a fiscalização da igualdade de salários entre homens e mulheres, de que trata o art. 1º, em todas as empresas.

Art. 5º A fiscalização do cumprimento do art. 1º e a execução da punição prevista no art. 2º ficará a cargo da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 01 de novembro de 2011.

Deputado WELLINGTON FAGUNDES
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 371/2011, com substitutivo, e rejeitou o Projeto de Lei nº 1.123/2011, apensado, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Wellington Fagundes.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

João Maia - Presidente, Felipe Bornier e Romero Rodrigues - Vice-Presidentes, André Moura, Ângelo Agnolin, Antonio Balhmann, João Lyra, José Augusto Maia, Luis Tibé, Miguel Corrêa, Renato Molling, Ronaldo Zulke, Valdivino de Oliveira, Assis Melo, Fátima Pelaes, Jesus Rodrigues e Vilson Covatti.

Sala da Comissão, em 14 de dezembro de 2011.

Deputado JOÃO MAIA
Presidente

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

EMENDA ADITIVA N.º 1/2012

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei nº 371, de 2011, renumerando-se a cláusula de vigência, a seguinte redação:

Art. 6º. 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 10 (dez) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.” (NR)

JUSTIFICATIVA

O Projeto de Lei em apreço “estabelece uma pena exemplar para os empresários que descumprem o princípio” da igualdade entre homens e mulheres e cria “um sistema eficiente, rápido e abrangente de fiscalização. Desta forma, o 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”. Assim o Projeto cria uma sanção jurídica, prevista no seu art. 2º.

Nada obstante, sabe-se que a Lei nº 9.799, de 1999, fixou vedações a discriminações no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por meio do art. 373-A. No caso, se inseriu novos artigos no capítulo III da CLT, que trata da proteção ao trabalho da mulher. As modificações no texto da CLT buscam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego assim como as condições gerais de trabalho da mulher. Um dos escopos dessa lei é garantir o igual acesso de mulheres às vagas de emprego e, para tanto, veda uma série de atividades que, se promovidas pelo empregador ou futuro empregador, dificultariam ou impediriam a consecução do emprego pela trabalhadora. Assim, a lei proíbe: publicação de anúncios de emprego cujo texto faça referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; recusa de emprego ou promoção, ou a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, ressalvados os casos em que a natureza da atividade exigir as medidas vedadas. Como também condena considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; e, também, impossibilitar 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.

A Lei 9.799, de 1999, também veda a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez para admissão ou permanência no emprego. A lei também impõe que vagas de cursos de formação de mão-de-obra, sejam eles ministrados por instituições governamentais, pelos próprios

empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, sejam oferecidas a empregados de ambos os sexos, bem como estabelece que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, devem manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. Mas assegura que a pessoa jurídica pode se associar a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

A lei ainda veda que o empregador ou seu preposto promovam revistas íntimas em suas empregadas ou funcionárias. E, na seção que versa sobre a proteção à maternidade, inseriu parágrafo que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos sua transferência de função, quando sua condição de saúde assim o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho e também a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Sem qualquer sombra de dúvida, esses dispositivos foram adicionados à CLT com o condão de combater a discriminação nas relações de trabalho. A propósito, a Constituição Federal de 1988, caracterizada por sua reconhecida força normativa, é incisiva ao prescrever que "todos são iguais perante a lei" (art. 5º, "caput") e que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" (art. 5º, I).

Assim é que para o perfeito nexos e harmonia no bojo da sistemática de proteção ao trabalho da mulher, no firme propósito do almejado pela nobre Deputada autora do Projeto, é imprescindível que o PL 371, de 2011, possa trazer sanção ao descumprimento do art. 373-A da CLT, daí o porquê esta Emenda insere o §3º ao art. 401 da CLT.

Por fim, destaco que a sanção estabelecida no art. 2º do Projeto é igual a prevista nesta Emenda, a saber: multa no valor de 10 vezes a diferença em favor da empregada.

Sala das Comissões, em 14 de março de 2012.

Deputado **ROGÉRIO CARVALHO**

PT/SE

EMENDA SUBSTITUTIVA 2/2012

Dê-se a seguinte redação ao Projeto de Lei nº 371, de 2011:

EMENTA: 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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Art. Acrescente-se ao art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte parágrafo segundo, renumerando-se o atual parágrafo único:

“Art. 373-A

.....

§ 2º. Pela infração, relativamente à remuneração, ao inciso III deste artigo, que deverá ser regularmente apurada, 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)

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

JUSTIFICAÇÃO

O projeto refere-se a questão contemplada no art. 373-A da CLT de modo que a técnica legislativa recomenda sejam seus ordenamentos inseridos no escopo do mesmo dispositivo legal ao invés de se criar um novo diploma legal.

Há que salientar também a necessidade de propor punição, mas sem exageros. A proposta constante no projeto original carece de razoabilidade à medida que estipula o pagamento a multa equivalente a dez vezes a diferença salarial acumulada, atualizada monetariamente, bem como o pagamento das contribuições previdenciárias correspondentes.

Acreditamos que a medida pode implicar justamente no efeito oposto ao pretendido

no projeto, qual seja a decisão do empregador em optar apenas por empregados do sexo masculino diante do elevado risco que corre de se ver obrigado a cumprir tão elevada obrigação que, na forma como está no projeto, poderá se dar administrativamente sem, sequer, contar com a participação do respectivo Poder Judiciário.

Por isso nossa proposta estabelece o pagamento da diferença salarial verificada, adicionando-se, a título de multa, 50% da diferença salarial apurada no período.

Ao mesmo tempo, é preciso estipular a ampla defesa que se dá mediante o respectivo processo judicial trabalhista.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres pares em torno da presente emenda,

Sala da Comissão, 20 de março de 2012.

Deputado **PAES LANDIM**

PROJETO DE LEI N.º 4.621, DE 2016

(Do Sr. Carlos Henrique Gaguim)

Acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a proibição de diferença de salários por motivo de sexo.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 377-A. É proibida a diferença de salários na mesma função por motivo de sexo.

§ 1º Em caso de comprovada discriminação salarial por motivo de sexo, a trabalhadora prejudicada tem direito à equiparação salarial e ao recebimento, em dobro, do valor equivalente às diferenças salariais apuradas em relação ao paradigma.

§ 2º Não caracteriza discriminação por motivo de sexo, por si só, a estipulação de salários diversos em hipótese autorizada pelo art. 461 desta Consolidação”.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, I, consagrou o princípio da igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. No artigo 7º, XXX, proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

Apesar dessas normas constitucionais e de outras relativas à proteção ao trabalho feminino, não se constata a superação da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ao contrário, o Brasil, entre 2013 e 2015, teve sua nota reduzida na categoria “Participação e Oportunidade Econômica” do ranking de igualdade de gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial. Em 2013¹, apareceu na 74ª posição da lista, com nota 0.6561 em “Participação e Oportunidade Econômica” (a nota máxima possível seria 1). No ano de 2014², o Brasil apareceu na 81ª posição, com nota 0.6491. Em 2015³, apareceu na 89ª, com nota 0.642.

Um dos principais fatores dessa desigualdade é, sem dúvida, a significativa diferença salarial em razão do sexo. Conforme apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Mensal de Emprego de março de 2010,⁴ verificou-se que, em 2009, as mulheres ganhavam, em média, 72,3% do rendimento recebido pelos homens. Com base nos dados do IBGE, matéria da Folha de S. Paulo publicada na internet em setembro de 2015⁵ apresentou uma projeção de que, mantido o ritmo registrado, o fim da desigualdade salarial de gênero somente seria possível em 2085.

Diante desse quadro, é necessária a adoção de providências, como a alteração legislativa proposta, para promover o alcance da efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para aprovação da matéria.

¹ *The Global Gender Gap Report 2013*, disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

² *The Global Gender Gap Report 2014*, disponível em: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

³ *The Global Gender Gap Report 2015*, disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

⁴ Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf

⁵ Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/asmais/2015/09/1675183-no-ritmo-atual-fim-da-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-demoraria-240-anos.shtml>

Sala das Sessões, em 03 de março de 2016.

Deputado CARLOS HENRIQUE GAGUIM

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS**

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

- XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;
- XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;
- XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;
- XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;
- XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;
- XXII - é garantido o direito de propriedade;
- XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;
- XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;
- XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;
- XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;
- XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;
- XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:
- a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;
 - b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;
- XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;
- XXX - é garantido o direito de herança;
- XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cujus* ;
- XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;
- XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;
- XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:
- a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;
 - b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;
- XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;
- XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;
- XXXVII - não haverá júízo ou tribunal de exceção;
- XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:
- a) a plenitude de defesa;
 - b) o sigilo das votações;
 - c) a soberania dos veredictos;
 - d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;
- XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;
- XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;
- XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
- XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
- XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da

tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

- a) privação ou restrição da liberdade;
- b) perda de bens;
- c) multa;
- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

- a) partido político com representação no Congresso Nacional;
- b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data* :

- a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;
- b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

- a) o registro civil de nascimento;
- b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. [\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)](#)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. [\(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)](#)

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. [\(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)](#)

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)](#)

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

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;

- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#)
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006*](#)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*](#)
- a) [*Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*](#)
- b) [*Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000*](#)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#)
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (*Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013*)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER (*Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988*)

Seção I Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher (*Denominação da seção com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. [*\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

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. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 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 dois anos. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 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. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)*](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [*\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

PROJETO DE LEI N.º 7.045, DE 2017 (Do Sr. Jorginho Mello)

Altera o Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a isonomia salarial entre homens e mulheres.

Art. 2º. O artigo 373-A, do Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 373-A.

.....

.....

III – considerar, ainda que indiretamente e sem critérios estabelecidos em quadro de carreira, o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável que influencie de qualquer forma para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. (NR)

.....”

Art. 3º. O artigo 461, do Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461.

.....

.....

§5º – Para fins de equiparação salarial servirá de paradigma o trabalhador que tenha sido substituído por mulher cujo salário ajustado seja estabelecido em valor menor ao do seu antecessor.

§6º – Quando houver prova de que a diferença salarial entre o reclamante e o trabalhador espelho se deu por motivo de sexo, idade, cor ou situação familiar será imposta ao empregador multa de 05 (cinco) vezes o valor de um salário equiparado revertida em favor do empregado.” (NR)

Art. 4º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição tem por objeto o avanço da legislação com relação à igualdade

salarial estabelecida entre homens e mulheres.

Inegavelmente, dados estatísticos indicam que as mulheres ganham salários inferiores aos dos homens.

Diante deste quadro, a legislação ainda não consagrou mecanismo efetivamente ensejador de equalização dessas diferenças salariais.

Infelizmente, ainda se verifica no mercado de trabalho uma cultura empresarial de feito masculino, em que ao substituir um empregado sexo masculino por um empregado do sexo feminino, o empregador fixa remuneração menor para a mulher que aquela recebida por seu antecessor.

Diante da seriedade com que devem ser tratados os temas relacionados aos direitos trabalhistas das mulheres é que se faz oportuna a presente proposição, especialmente ao estabelecer uma norma de suporte prático voltada à promoção da igualdade e com o objetivo de coibir discriminações e garantir o equilíbrio salarial entre homens e mulheres com o fortalecimento da cultura da igualdade.

Pelo exposto, conclamo os nobres pares a envidar os esforços necessários para a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 08 de março de 2017.

JORGINHO MELLO
Deputado Federal - PR/SC

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER (*Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988*)

Seção I **Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher** (*Denominação da seção com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

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:

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. (*Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

Art. 374. (*Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989*)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

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. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952*)

§ 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 dois anos. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de*

[8/11/1952\)](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)](#)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)](#)

§ 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. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

PROJETO DE LEI N.º 7.234, DE 2017

(Do Sr. Marco Antônio Cabral)

Veda a remuneração heterogênea em razão de gênero, etnia e nacionalidade por trabalho de igual valor e dá outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos §§ 5º e 6º em seu Art. 461, com a seguinte redação:

“§5º Fica vedada a prática remuneratória laboral heterogênea em razão de gênero, etnia e nacionalidade por trabalho de igual valor, sendo o empregador público ou

privado com 25 (vinte e cinco) ou mais trabalhadores obrigado a prestar declaração anualmente ao Ministério do Trabalho e Previdência Social acerca dos cargos e funções exercidos e suas respectivas remunerações para que o ente estatal afira o cumprimento do *caput* do presente artigo;

§6º O Ministério do Trabalho e Previdência Social editará portaria disciplinando prazos de entrega, meios de envio e métodos de processamento da declaração referida no parágrafo anterior, bem como as punições decorrentes do não cumprimento do mesmo”.

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

JUSTIFICATIVA

A Carta fundante do Estado brasileiro estabeleceu como preceito fundamental o tratamento isonômico entre seus cidadãos, *in verbis*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - (*omissis*);

II - (*omissis*);

III - (*omissis*);

IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.** (Grifo nosso).

Não obstante, contata-se no plano fático uma incongruente aplicação dos preceitos constitucionais. Verifica-se a discriminação irrestrita e perversa quanto a força de trabalho que, apesar de produzir os mesmos resultados, é retribuída de forma discrepante.

Uma prática incompatível com o Estado Democrático de Direito é a diferenciação remuneratória para com o indivíduo que exerce trabalho de igual valor em decorrência da sua origem étnica, seu gênero ou nacionalidade. A despeito do disposto no Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho⁶, não há reflexos práticos satisfatórios dos mandamentos constitucionais e legais na sociedade.

Nesse esteio, o presente projeto de lei cria um mecanismo eficaz, à semelhança da Declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física, de fiscalização do cumprimento dos ditames fundamentais da República quanto à igualdade e o trabalho.

⁶Art. 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.

Inspira-se tal proposta na vanguarda nórdica⁷, na qual deve-se inspirar a nação brasileira. No contrapasso da realidade dos países que ignoram a igualdade de direitos como uma dimensão dos Direitos Fundamentais, tal experiência reflete-se nas relações de trabalho daquele país⁸.

Os dados acerca da força de trabalho no Brasil são alarmantes⁹, em consonância com a ausência de políticas públicas que possuam mecanismos práticos e eficientes de combate ao descumprimento das leis e desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Mas alterar estes fatos é possível¹⁰.

Convoco meus ilustres pares à análise e aprovação da presente proposta, sabendo-se que não se trata de ineditismo ou burocratização, ao contrário, é forma de garantia da expansão do mercado de trabalho de forma justa e compatível com a Constituição.

Não é dado a ninguém o direito de desrespeitar aquilo que determina a Carta Magna, nem ao capital, nem ao proletariado. Só se encontra um desenvolvimento social que cumpra verdadeiramente o seu valor e a sua etimologia quando este se dá fundado, antes de tudo, na justiça.

Neste diapasão, acredito ser a aprovação da presente proposta o primeiro passo na longa caminhada para a igualdade entre os indivíduos trabalhadores, uma fundamental perspectiva da cidadania.

Brasília, 28 de março de 2017.

MARCO ANTÔNIO CABRAL
Deputado Federal PMDB/RJ

⁷GLOBO, O. **Islândia institui exigência de salários iguais para homens e mulheres**: País é o primeiro a tornar equiparação salarial obrigatória para empresas públicas e privadas. 2017. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/islandia-institui-exigencia-de-salarios-iguais-para-homens-mulheres-21031570>>. Acesso em: 08 mar. 2017.

⁸EXAME, Revista. **Como a Islândia se tornou o melhor país do mundo para mulheres**: Em 1975, 90% das islandesas entraram em greve em prol da igualdade. 40 anos depois, país celebra o oitavo ano consecutivo como o mais igualitário do mundo. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mundo/islandia-mulheres-igualdade-genero/>>. Acesso em: 08 mar. 2017.

⁹G1, Infoglobo. **Mulheres receberam 74,5% do salário dos homens em 2014, aponta IBGE**: Renda média dos homens foi de R\$ 1.987 e das mulheres, R\$ 1.480. Menor diferencial foi observado em Roraima, 88,8%, e maior no MS, 65,1%.. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2015/11/mulheres-receberam-745-do-salario-dos-homens-em-2014-aponta-ibge.html>>. Acesso em: 08 mar. 2017.

¹⁰ÉPOCA, Revista. **O melhor país do mundo para ser uma mulher no mercado de trabalho**: Pesquisa da Economist analisou o cenário de 29 países. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Vida/noticia/2017/03/o-melhor-pais-do-mundo-para-ser-uma-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 08 mar. 2017.

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

.....
 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da

Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

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. [*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952*](#)

§ 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 dois anos. [*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952*](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. [*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952*](#)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [*Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952*](#)

§ 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. [*Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972*](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [*Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas,

visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 8.001, DE 2017

(Do Sr. Thiago Peixoto)

Proíbe o estabelecimento de vencimento desigual e diferente entre gêneros.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os empregadores estão proibidos de estabelecer vencimentos desiguais e diferentes entre funcionários em razão de seu gênero ou opção sexual.

Parágrafo único. Não se enquadram nessa disposição as diferenças remuneratórias oriundas de parcelar decorrente de adicional decorrente de medição de produtividade.

Art. 2º Os empregadores que violarem o art. 1º estão sujeitos ao pagamento do valor da diferença acumulada ao empregado prejudicado e a multa, de 1 (um) salário mínimo por mês em que foi praticada a diferença.

Parágrafo único. Os valores arrecadados com a multa prevista no caput serão revestidos a Fundo destinado ao Enfrentamento à Violência a Mulher e ao Combate à Homofobia.

Art. 3º O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho poderão divulgar lista das empresas que apresentem as empresas autuadas em razão da desigualdade entre gêneros.

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Pesquisas recentes indicam que há uma diferença de 25% (vinte e cinco) por cento nos salários entre os gêneros. Em pleno século XXI, onde deve imperar a igualdade entre os cidadãos, essa diferenciação salarial não faz sentido.

Diante desse fato, é função do legislativo ser um vetor de mudança social, na busca da igualdade entre os gêneros e da dignidade da pessoa humana. É nessa esteira que apresento o presente projeto, que visa combater o estabelecimento de vencimentos diferentes entre cidadãos de gêneros diferentes, os quais ocupem função e cargo semelhante.

Além disso, estabelece penalidade para o descumprimento dessa regra, bem como estabelece direcionamento para os recursos oriundos dessas penalidades. Por fim, o presente projeto possibilita a criação de lista, por parte do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho, que relacione as empresas que foram autuadas por desigualdade de gênero.

Isso posto, por ser a medida necessária e atender os anseios sociais, conto com o apoio dos nobres pares para aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 04 de julho de 2017.

Deputado **Thiago Peixoto**
PSD/GO

PROJETO DE LEI N.º 173, DE 2019 **(Da Sra. Fernanda Melchionna)**

Institui o Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, cria o selo Empresa Machista e dá outras providências.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.



173

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019
(Da Sra. Fernanda Melchionna)

Institui o Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, cria o selo Empresa Machista e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica proibida a desigualdade salarial entre homens e mulheres em razão do gênero.

Art. 2º Fica criado o selo nacional “Empresa Machista” para inscrição das pessoas jurídicas que não respeitarem as disposições da presente lei.

Art. 3º As infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em cada caso de reincidência.

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

III – proibição de contratação com entidades da Administração Pública Direta e Indireta.





IV – Inclusão no Cadastro Nacional do selo Empresa Machista.

Par. Único – as cominações dos incisos II, III e IV serão derogadas quando da comprovação da adequação da pessoa jurídica à presente Lei, formalizado a partir de Termo de Ajustamento de Conduta.

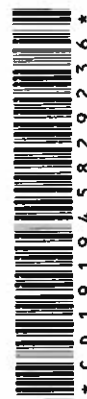
Art. 4º A lista das pessoas jurídicas incluídas no selo Empresa Machista será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério da Economia.

Art. 5º A relação a ser publicada conterá o nome do empregador, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o número de mulheres empregadas em defasagem salarial, a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado ou do processo judicial transitado em julgado.

Art. 6º O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas preventivas 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.

Art. 7º Aplica-se à presente Lei o artigo 2º da lei 9.029/95.

Art. 8º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogados disposições em sentido contrário.





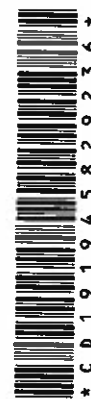
JUSTIFICATIVA

Trata-se de projeto de lei que vai de encontro às manifestações misóginas do governo atual. A manifestação de que “não empregaria [mulheres e homens] com o mesmo salário” e que “tem muita mulher que é competente” é um escárnio com as mulheres.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma realidade que parece estar longe de chegar a um termo final. Em geral, as mulheres ocupam trabalhos mais subalternos, com menores salários, maiores jornadas e tem mais probabilidade de ficarem desempregadas. Segundo dados do IBGE, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016, as mulheres têm um rendimento habitual médio mensal de cerca de 70% do rendimento habitual dos homens.

Dessa forma, propõe-se o presente Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho como uma forma de promoção de medidas que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, bem como corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Além disso, cria o selo Empresa Machista, inspirada na lista suja do trabalho escravo, estabelecendo um cadastro nacional das pessoas jurídicas que desrespeitarem garantias legais existentes há muitos anos, como os arts. 5º e 461 da CLT, bem como as disposições da lei 9.029/95. A lista tem o





objetivo de dar transparência às práticas de desigualdade salarial e tornar públicos os nomes dos empregadores que ainda se utilizam dessa prática.

04 FEV. 2019

Sala de sessões, em 4 de fevereiro de 2019.

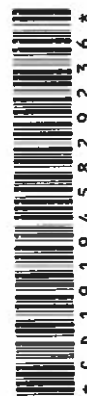
Deputada FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

Deputada ÁUREA CAROLINA
PSOL/MG

Deputada LUIZA ERUNDINA
PSOL/SP

Deputada SÂMIA BOMFIM
PSOL/SP

Deputada TALÍRIA PETRONE
PSOL/RJ



LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação\)*](#)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS. Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação\)*](#)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo. ([Vide art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou

de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 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. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972)*

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. *(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
