



C0071463A

CÂMARA DOS DEPUTADOS

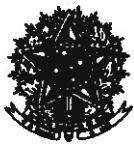
PROJETO DE LEI N.º 173, DE 2019
(Da Sra. Fernanda Melchionna)

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.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL
Art. 137, caput - RICD



173

**PROJETO DE LEI N° , 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 derrogadas 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 dispositões 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

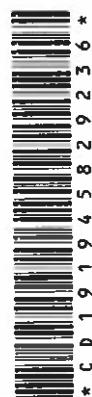
PSOL/SP

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 N° 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 cinqüenta por cento em caso de reincidência;

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

DECRETO-LEI N° 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
