



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.010, DE 2019 **(Da Sra. Iracema Portella)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre os percentuais mínimo e máximo de trabalhadores de cada sexo nos cargos de gerencia e de direção das empresas com mais de 30 (trinta) empregados.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-1126/2019.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 373-A 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 § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

“Art. 373-A.

.....

§ 2º As empresas com, pelo menos, 30 (trinta) empregados terão em seus cargos de gerências e de direção o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A legislação brasileira pode ser considerada bastante avançada, no que se refere à garantia da igualdade de direitos entre homens e mulheres, em especial, nas relações de trabalho.

De fato, a própria Constituição Federal de 1988 já tem entre os direitos assegurados a todos os trabalhadores a “*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil*”. No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veda que se considere “o **sexo**, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional” (art. 373-A, inciso III), além de determinar que “*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*” (art. 461, caput).

Ressalte-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi acrescido um § 6º ao art. 461 da CLT prevendo que:

§ 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.”

Os artigos transcritos demonstram, em síntese, que o arcabouço legislativo brasileiro já possui elementos mais do que suficientes para proteger as mulheres no mercado de trabalho contra eventuais discriminações.

No entanto, apesar da profusão de leis protetivas, ainda verificamos, na prática, várias medidas discriminatórias contra as mulheres no ambiente de trabalho. Um dos aspectos que podemos caracterizar como impeditivos de uma completa igualdade de direitos entre homens e mulheres se dá no âmbito da gerência e da direção das empresas. De fato, ainda que se venha observando um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, constatamos que a presença delas em cargos de direção e gerência, seja no serviço público ou na iniciativa privada, não tem acompanhado os mesmos índices de crescimento.

E nesse particular, tivemos a recente aprovação de uma lei na Califórnia, nos Estados Unidos, visando a garantir a presença feminina nos conselhos diretores das empresas privadas. Com isso, essas empresas, nos termos da legislação aprovada, deverão ter um número mínimo de mulheres nesses postos de trabalho.

Entendemos que uma lei como essa pode contribuir, em muito, para a redução da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Assim, estamos apresentando um projeto de lei adaptando a lei da Califórnia para o caso brasileiro. Nesse contexto, propomos a inclusão de um parágrafo ao art. 373-A da CLT estabelecendo percentuais mínimo (30%) e máximo (70%) de cada um dos gêneros nas gerências e nas diretorias das empresas que tenham, pelo menos, trinta empregados.

Diante do exposto, e com a certeza de que a proposta em tela atende os requisitos de interesse público que devem nortear toda e qualquer proposição apresentada nesta Casa, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 03 de abril de 2019.

Deputada IRACEMA PORTELLA (Progressistas/PI)

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

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. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. *(Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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, 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. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

.....

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal,

ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

.....

FIM DO DOCUMENTO
