



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.230, DE 2020

(Do Sr. Alexandre Frota)

Acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-371/2011.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

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, 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 da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro mostra que as mulheres ainda têm um longo caminho a percorrer para obter o mesmo reconhecimento que os homens. Pesquisa realizada pelo site de empregos Catho neste ano com quase 8 mil profissionais mostra que elas ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados – a diferença salarial chega a quase 53%.

Além disso, mulheres ainda são minoria ocupando posições nos principais cargos de gestão, como diretoria, por exemplo.

Para Kátia Garcia, gerente de relacionamento com cliente da Catho, apesar de ainda existir uma grande desigualdade entre homens e mulheres, houve um avanço, mesmo que tímido. E reconhece que levará tempo até que as condições sejam equiparadas.

“Embora o cenário esteja longe do ideal, não podemos dizer que não há melhora. Aumentou a ocupação da mulher no mercado de um modo geral e também nos cargos de chefia”, diz.

O levantamento mostra que quando as mulheres ocupam cargos de presidente e diretor recebem em média 32% a menos que os homens. No cargo de consultor, a diferença chega a quase 39%. As menores diferenças estão nos cargos de auxiliar/assistente e estagiário/trainee.

Assim, ainda defendemos políticas públicas de afirmação, para que as desigualdade e injustiças com as mulheres possam ser minimizadas.

Dada à relevância da matéria, esperamos poder contar com o apoio dos nossos ilustres Pares nesta Casa para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2020.

Alexandre Frota
Deputado Federal
PSDB/SP

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. 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, 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