



CÂMARA DOS DEPUTADOS

## PROJETO DE LEI N.º 852, DE 2021

(Da Sra. Jéssica Sales)

Dispõe sobre o acréscimo, na Consolidação das Leis, de mecanismos legais para o combate à discriminação salarial por sexo ou raça, e dá outras providências.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-1230/2020.

**APRECIAÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

### PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



**PROJETO DE LEI N. , DE 2021.**

(Da Sra. Jéssica Sales)

Dispõe sobre o acréscimo, na Consolidação das Leis, de mecanismos legais para o combate à discriminação salarial por sexo ou raça, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º.** O decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passará a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

*"Art. 377-A. Fica vedada a discriminação salarial por sexo ou raça em qualquer ambiente laboral, ficando o empregador, uma vez constatada respectiva diferenciação para o exercício de idêntica função, sujeito às seguintes penalidades, a serem impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):*

*I - Multa ao empregador de 1 (um) a 50 (cinquenta) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) na condição descrita no caput;*

*II - Em caso de reincidência, multa de 5 (cinco) a 100 (cem) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) na condição descrita no caput;*

*Art. 377-B. Além da penalidade disposta no artigo anterior, em caso de reincidência, após o devido*



\* c d 2 1 8 4 4 7 6 2 2 7 0 0 \*



*processo legal em que se assegure o contraditório, poderá ser imposta, conforme a intensidade do dano, à vedação de concessão de acesso, pelo empregador, de quaisquer empréstimos junto aos bancos públicos, pelo período de 1 (um) à 5 (cinco) anos.*

*Art. 377-C. Constatada a discriminação por sexo ou raça, fica assegurado ao (à) empregado (a) o direito à percepção da diferença, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o período considerado."*

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

## JUSTIFICATIVA

A presente proposição legislativa tem por finalidade combater toda forma de discriminação decorrente de gênero ou raça.

Nossa Carta Magna, em seu artigo 5º, caput, traz à lume a garantia fundamental de tratamento igualitário perante a lei (princípio da isonomia), declarando, no inciso I do mesmo artigo a igualdade entre homens e mulheres.

Estão ainda elencados como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor ou idade.





Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho, em diversos dispositivos, procura frisar esta paridade que deve existir entre homens e mulheres, notadamente no aspecto estipendial. Assim, nos artigos 5º, no 373-A e no 461 encontra-se ressaltada a isonomia que deve prevalecer quando em cotejo empregados em idêntica função. No artigo 5º, por exemplo, o legislador infraconstitucional anota que a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário. Já o artigo 373-A elenca uma série de condutas vedadas que visam obstar a discriminação em razão do sexo, idade, cor ou situação familiar da mulher. Com efeito, o artigo 461 da CLT ressalta a necessidade de tratamento igualitário no tocante ao salário para empregados (homens e mulheres) que exerçam idêntico cargo e/ou função dentro da empresa.

Pois bem, em que pese existirem tais normas, de estatura constitucional e infraconstitucional, dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam para uma discrepância quando o assunto é a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo a OIT, *"as mulheres ganham cerca de 20% menos do que os homens por hora trabalhada em todo o mundo, enquanto na América Latina e no Caribe esse número é de 17%. E essa desigualdade ocorre apesar de terem a mesma idade, escolaridade, presença de filhos em casa e tipo de emprego"*<sup>1</sup>.

Vale lembrar que a Convenção n. 100 da OIT, que versa justamente sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, trouxe em seu artigo 2º o seguinte comando: *"Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na*

---

<sup>1</sup> Informação obtida na página da OIT  
[https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_755717/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_755717/lang--pt/index.htm)



\* c d 2 1 8 4 4 7 6 2 2 7 0 0 \*



*medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.”*

Cumpre dizer que o Brasil ratificou a Convenção de n. 100 da OIT, comprometendo-se a conceber, por meio de sua legislação interna, instrumentos legais para a promoção da isonomia salarial entre homens e mulheres. A partir desta perspectiva e deste compromisso assumido que apresentamos, através da presente proposição legislativa, sugestões que caminham na direção de incluir em nossa legislação pátria algumas sanções para aqueles empregadores que, ainda hoje, insistem em levar adiante a discriminação por gênero ou raça.

Assim, pretende-se prever que, aquele empregador que promover discriminação por sexo ou raça estará sujeito à multa de 1 (um) a 50 (cinquenta) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) nesta condição. Em caso de reincidência, a reprimenda será exasperada, passando a ser de 5 (cinco) a 100 (cem) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a). Previse, ainda, que os empregadores que inobservarem o princípio da isonomia poderão ficar impedidos de acessarem empréstimos concedidos por bancos públicos.

Em resumo, a intenção aqui é se inserir na legislação reprimendas ou instrumentos que combatam a discriminação, voltadas para aqueles empregadores que insistem em promover um tratamento salarial desigual entre homens e mulheres ou entre empregados que sejam de raça





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete da Deputada Jéssica Sales - MDB/AC

diferentes, mas que ocupem o mesmo cargo ou exerçam a mesma função dentro do ambiente de trabalho.

Sala das Sessões, em 11 de março de 2021.

Deputada Jéssica Sales.

Apresentação: 11/03/2021 22:09 - Mesa

PL n.852/2021

Documento eletrônico assinado por Jéssica Sales (MDB/AC), através do ponto SDR\_56056, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.



\* C D 2 1 8 4 4 7 6 2 2 7 0 0 \*

**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 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. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 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. ([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 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. ([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. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 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. (*Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962, transformado em § 1º e 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 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. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicado no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

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*)

---

## E CONDIÇÕES 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)

.....

.....

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------