



COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

PROJETO DE LEI Nº 371, DE 2011.

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

EMENDA ADITIVA N.º

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

Deputado **ROGÉRIO CARVALHO**

PT/SE