



**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 130, DE 2011**  
(Tramita conjuntamente com o PLS 136, de 2011)

Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.

**EMENDA Nº - CAE (SUBSTITUTIVO)**

Dê-se a seguinte redação ao Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011, restando prejudicado o Projeto de Lei do Senado 136, de 2011, com o qual tramita conjuntamente:

**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 130, DE 2011**

Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho, instituindo indenização que objetiva combater a diferença de remuneração em função de sexo.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei cria mecanismos para prevenir, coibir e punir a discriminação contra a mulher e estabelece medidas de proteção e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural ou urbano.

**Art. 2º** São formas de discriminação contra a mulher:

I – a remuneração menor quando desenvolvida a mesma função ou atividade, ressalvadas formações técnicas, acadêmicas, tempo de serviço e demais requisitos específicos para desempenho da função ou atividade;

II – o controle de condutas no ambiente de trabalho, de modo a inviabilizar a participação da mulher em igualdade de condições;

III – a imposição de subserviência e inferioridade moral ou hierárquica em relação aos demais executantes da mesma função ou atividade;

IV – a preterição, em função do gênero, na ocupação de cargos e funções, promoção e remoção, ou na dispensa, mesmo quando efetivamente esteja comprovada igual qualificação em relação a concorrente do sexo masculino;

V – a criação de obstáculos, em razão de sexo, ao acesso a cursos de qualificação, profissionalização e especialização;

VI – o assédio moral, físico, patrimonial, psicológico e sexual;

VII – o desrespeito, nos meios de comunicação internos, mediante consignação indevida de papéis estereotipados que exacerbem ou estimulem preconceito, ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

§1º Considera-se discriminação indireta a ação, omissão, critério, disposição ou norma interna que, mesmo aparentemente neutra ou formalmente igualitária, estabeleça situação desvantajosa em razão de gênero.

§2º Considera-se discriminação organizacional qualquer prática adotada, consentida ou estimulada, independentemente das vontades e das manifestações individuais dos seus funcionários, e que contribua para o surgimento e a reprodução de quaisquer formas de discriminação.

§3º As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser utilizadas para legitimar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete qualquer distinção que não seja absolutamente necessária entre homens e mulheres nas relações de trabalho.

**Art. 3º** Cabe ao Estado e à sociedade promover políticas e ações afirmativas que visem prevenir, coibir e punir todas as formas de discriminação contra as mulheres nas relações de trabalho.

§1º As políticas e ações previstas no *caput* deverão observar:

I – a transversalidade da questão de gênero, levando em consideração a forma como são atingidos mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II – o compartilhamento equânime das responsabilidades nas esferas privada e pública, especialmente no âmbito profissional;

III – a conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral, visando à eliminação das tensões decorrentes da múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV- a igualdade de oportunidades, no que se refere ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação profissional e à promoção na carreira, às boas condições de trabalho e à justa remuneração.

§2º Deverão ser desenvolvidas políticas e ações que incentivem formas de organização coletiva e solidária de trabalho.

**Art. 4º** O Estado fomentará ações educativas destinadas a promover uma cultura de igualdade de gênero na sociedade, como forma de estimular o exercício compartilhado das responsabilidades familiares e profissionais entre mulheres e homens e de eliminar a discriminação.

§1º Deverá ser assegurado o exercício compartilhado e em igualdade de condições entre homens e mulheres quanto ao direito a creches e pré-escolas, observando-se a mesma igualdade em casos de creches mantidas por empregadores.

**Art. 5º** Serão realizados programas de educação e de inserção profissional para a promoção da capacitação, do acesso e da permanência das mulheres no mercado de trabalho, com conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana.

**Art. 6º** As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade entre mulheres e homens como um valor organizacional e adotar medidas para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias contra as mulheres nas relações de trabalho.

**Art. 7º** O princípio da igualdade entre mulheres e homens deverá incidir sobre os processos seletivos e critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, devendo ser observado, tanto quanto possível, para efeito de promoção a posições de chefia ou gerência e na ocupação de postos de trabalho em toda estrutura organizacional da empresa, de modo a evitar toda e qualquer forma de discriminação injusta contra a mulher.

**Art. 8º** A manutenção ou reiteração de práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, no âmbito das relações de trabalho, resultará no direito à indenização em favor da vítima, nos

termos do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sem prejuízo da competente ação penal.

**Art. 9º** Acrescente-se ao art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte parágrafo segundo, renumerando-se o atual parágrafo único:

“**Art. 373-A.** .....

.....  
§ 2º Pelo descumprimento ao inciso III deste artigo, relativa à remuneração, a ser apurada considerando o disposto no art. 461, a empregada fará jus ao dobro da diferença salarial verificada em todo o período não prescrito do contrato de trabalho. (NR)”

**Art. 10** Com relação à prática de condutas discriminatórias contra mulher adolescente, na atividade de estágio ou na condição de aprendiz, ou idosa, no trabalho desempenhado, aplicar-se-ão, subsidiariamente, as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente – e da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto do Idoso.

**Art. 11** Inexistindo juízo com competência específica híbrida, cível e penal, para os casos decorrentes de discriminação contra a mulher nas relações de trabalho, o trâmite dar-se-á segundo orientação delineada pelos Estados e pelo Distrito Federal, respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho.

**Art. 12** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

Cumprimentamos o nobre relator, Senador Romero Jucá, pelas importantes modificações e melhorias implantadas no projeto em questão, algumas em função das emendas oferecidas em Plenário, uma das quais é de minha autoria.

Sua Excelência concorda com a nossa sugestão e remete a mudança do art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, como constava na proposta original, ao art. 373 do mesmo diploma legal como de fato se refere o projeto.

Como atesta o relator em seu parecer, “de acordo com o disposto no art. 114 da Constituição Federal, o julgamento de mérito de questões trabalhistas cabe exclusivamente à Justiça do Trabalho. Somente o Judiciário tem competência exclusiva para dizer sobre o direito, sendo o âmbito no qual se asseguram às partes a defesa desde a origem do processo”. A mudança em questão assegura justamente isso, que a apuração se dê no âmbito da Justiça do Trabalho e não via administrativa, como pretendia o projeto original. A própria técnica legislativa recomenda tal mudança.

Todavia, entendemos que a manutenção do art. 8º do Substitutivo não contribui para assegurar esse objetivo ao estabelecer que à Lei aplica-se o disposto no art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme argumentamos em nossa emenda a redação do art. 401 impõe à Superintendência Regional do Trabalho, e o seu caráter é administrativo, a competência para imposição das multas pelas infrações ali mencionadas, a saber:

Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

b) nos casos de reincidência.

§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Se o objetivo da mudança é justamente afastar a dúvida em relação à competência da Justiça do Trabalho para analisar eventuais demandas em torno do assunto, conferindo o amplo direito de defesa, o citado dispositivo do substitutivo (art. 8º) traz justamente a insegurança que se pretende afastar e sua manutenção não corrobora as conclusões do relator. Sua supressão é recomendada e nenhum impacto negativo trará ao objetivo da proposição, qual seja o de se assegurar a proteção da mulher contra a discriminação.

Portanto, a permanência do dispositivo em questão poderia levar ao entendimento de uma competência híbrida: a de caráter administrativo e outra de caráter judicial, o que não parece ter sido a intenção do nobre relator, vez que seria impraticável.

O ilustre relator também concorda que os parâmetros para a definição da isonomia salarial estão elencados no art. 461 do mesmo diploma legal. A emenda proposta pelo Senador Ciro Nogueira de fato contribui para o aperfeiçoamento do projeto.

Embora haja concordância do relator em torno da questão, o Substitutivo (art. 10) não a incorpora. Por isso, sugerimos a mudança no dispositivo em questão para incluir a expressão "a ser apurada considerando o disposto no art. 461" para conferir maior clareza e resgatar as variáveis objetivas quanto aos parâmetros estabelecidos.

Por fim, o projeto original estabelecia multa de cinco vezes a diferença salarial verificada no período da contratação. Sua Excelência, em seu substitutivo, estipulou a necessidade de se observar o período de prescrição do contrato de trabalho e impôs como penalização o pagamento de três vezes a diferença salarial apurada. Estes foram avanços significativos tendo em vista que o projeto original criava ônus desarrazoado, bem assim ignorava o limite prescricional de cinco anos estipulado pelo art. 11 da CLT e pelo art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Observe-se que o próprio substitutivo, em seu art. 9º, registra que além de indenização a prática discriminatória não impede o cumprimento de sanções penais. Ainda assim, fazendo um contraponto a nossa proposta de emenda (considerando a sugestão do ilustre Senador Cyro Miranda), nos parece apropriado, suficiente e razoável estipular o dobro da diferença salarial apurada no período não prescrito do contrato de trabalho.

Há que se considerar que o diploma legal aplica-se a empresas de todos os portes. Entendemos que nossa sugestão assegura o justo e suficiente reparo do dano sem, contudo, propiciar enriquecimento ilícito ou a inviabilização de pequenas e médias empresas em função de vultuosa quantia a ser obtida se mantido o parâmetro atual.

Por isso, apelamos ao relator e nobres pares para que analisem a presente emenda, cujas mudanças em relação ao texto proposto limitam-se aos pontos aqui elencados.

Sala da Comissão,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'José Agripino', written in a cursive style.

JOSÉ AGRIPINO  
Senador (DEM-RN)

