



## PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17288.59044-39



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.

### EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão “ficando vedada a indicação de paradigmas remotos”.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 5º do art. 461 da CLT busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no “caput” do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétreia:

*“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

.....”

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.



O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”.

Segundo o documento da OIT “Igualdade Salarial: Um guia introdutório” publicado em 2013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

*“A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.*

*Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”*

Não é admissível, assim, à luz do princípio da isonomia, que se estabeleçam exceções ao direito à equiparação, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.

SF/17288.59044-39



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão, de de 2017

**Senador José Pimentel**  
PT - CE

SF/17288.59044-39