



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 33, DE 2018

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a imposição de multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e cria o cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação.

AUTORIA: Senador Lindbergh Farias (PT/RJ)

DESPACHO: Às Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa; e de Assuntos Sociais, cabendo à última decisão terminativa



[Página da matéria](#)



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2018

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a imposição de multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e cria o cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 7º a 13:

“**Art. 461.**

.....

§ 7º. Constatada a discriminação prevista no § 6º, a fiscalização do trabalho imporá ao empregador o pagamento de multa administrativa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por empregado discriminado.

§ 8º. A multa prevista no § 7º será devida em dobro em caso de reincidência.

§ 9º. As multas previstas nos §§ 7º e 8º serão reduzidas em 50% (cinquenta por cento) para as micro e pequenas empresas.

§ 10. O Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorrem na discriminação prevista nos §§ 6º e 7º, que será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico.

§ 11. A permanência do empregador, por período igual ou superior a dois anos, na lista prevista no § 10 quadruplicará, para as infrações verificadas após a sua inclusão na lista, a multa prevista no § 7º.



SF/18986.01112-17

§ 12. A majoração prevista no § 11 incidirá, também, em caso de inclusão do empregador, por mais de uma vez em um período de cinco anos, na lista prevista no § 10, recaindo sobre as infrações cometidas após a primeira inclusão.

§ 13. A inclusão do empregador na lista prevista no § 10 o sujeitará a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em intervalo não superior a três meses, a fim de verificar a permanência, ou não, da discriminação prevista nos § 6º e 7º.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta visa assegurar a proteção de salário igual, garantindo a não diferenciação de remuneração por motivo de sexo ou etnia.

A diferença salarial, ou “*pay gap*”, como o conceito é conhecido na língua inglesa, não é um jabuti brasileiro. Outros países também começam a desenvolver políticas de combate à diferença salarial. A Islândia, por exemplo, passou a exigir a divulgação de listas salariais que atestem igualdade remuneratória entre gêneros. Empresas que demonstrarem diferenças salariais serão multadas. Tanto a Alemanha quanto o Reino Unido também aprovaram legislações similares no último ano.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), realizado a mais de 20 anos no país, retrata as desigualdades de gênero e raça no Brasil de forma ampla. De acordo com a pesquisa, o rendimento médio mensal do homem, em 2015, foi de R\$1.913, enquanto o da mulher foi de R\$1.383. Ou seja, mulheres no Brasil ganham apenas cerca de 73% do salário de um homem (em média). A Oxfam calcula que, mantida a tendência dos últimos 20 anos, mulheres terão equiparação salarial somente em 2047, caso nenhuma medida mais drástica seja implementada pelo Poder Público. Ainda de acordo com o relatório, médicas ganham, em média, 64% dos rendimentos de homens médicos, e mulheres economistas ganham 61% do que ganham, em média, seus colegas homens.

Se considerarmos o fator racial, a diferença salarial entre brancos e negros é alarmante. Em 2015, considerando todas as rendas, brancos ganhavam, em média, o dobro do que ganhavam negros: R\$1.589 em comparação com R\$898 por mês. Em 20 anos, os rendimentos dos negros passaram de 45% do valor dos rendimentos dos brancos para apenas 57%.



Se mantido o ritmo de inclusão de negros observado nesse período, a equiparação da renda média com a dos brancos ocorrerá somente em 2089. De acordo com estudo da Oxfam, um médico negro ganha, em média, 88% do que ganha um médico branco.

Segundo o mesmo relatório, 67% dos negros brasileiros estão entre as pessoas que recebem até 1,5 salário mínimo. Os brancos são menos de 45%. De acordo com o documento, 65% das mulheres ganham até 1,5 salário mínimo, em contraste com 52% dos homens, e há cerca de dois homens para cada mulher na faixa de renda superior a dez salários mínimos.

Diante da morosidade de mudanças nas diferenças salariais observada nos últimos 20 anos no Brasil, torna-se imperativo uma discussão mais robusta por parte do Parlamento acerca desta realidade.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada “reforma trabalhista”, estipulou, no § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que o pagamento injustificado, em razão de gênero ou etnia, de salários distintos a empregados que exercem a mesma função enseja a condenação judicial do empregador ao adimplemento das diferenças salariais correlatas e de multa de 50 % (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) em prol do obreiro.

Trata-se de norma salutar, que milita no sentido de erradicar a desigualdade de salários entre trabalhadores que desempenham a mesma função. Vale destacar que o tema foi ratificado pelo Brasil em duas Convenções da Organização Mundial do Trabalho (OMT). A “*C100 - Equal Remuneration Convention of 1951*” (Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de 1951”), que foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1958 e estabelece normas que visam sanar as desigualdades salariais entre gêneros. Já a “*C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention of 1958*” (Convenção sobre Discriminação no Trabalho e na Ocupação de 1958), foi ratificada pelo Brasil em 25 de novembro de 1965, e estabelece normas de combate à discriminação de raça, gênero, religião, opinião política, nacionalidade ou classe social no ambiente de trabalho.

Em virtude da morosidade que assola o Poder Judiciário, o parágrafo em testilha não é suficiente para inibir a referida conduta inconstitucional do tomador dos serviços.



Isso porque somente após as fases de conhecimento e execução do processo judicial é que o trabalhador terá o direito de perceber as diferenças salariais que lhe foram sonegadas, assim como a aludida multa.

A demora em se conferir efetividade ao postulado da isonomia (art. 5º, *caput*, da Carta Magna), aliada aos baixos índices de juros de mora e correção monetária incidentes sobre os valores devidos ao empregado discriminado, estimula o empregador a burlar o comando constitucional que impõe tratamento isonômico a todas as pessoas que se encontrem na mesma situação jurídica.

Em face disso, necessária a elaboração de instrumento legislativo que desestimule a mencionada conduta discriminatória do empregador.

A proposição que ora se apresenta busca a conferir maior efetividade no combate à discriminação salarial em função de etnia ou gênero.

Para tanto, impõe ao empregador que for flagrado pela fiscalização do trabalho praticando a referida conduta ofensiva ao postulado da isonomia o pagamento de multa administrativa, no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor máximo dos benefícios do RGPS.

Com isso, a satisfação da penalidade pecuniária ao empregador que não respeita o Texto Magno será mais célere, o que o desestimulará a violar a igualdade de tratamento salarial devida a todos que exercem idêntica função.

Impõe-se, ainda, punição dobrada ao empregador reincidente, que, a toda evidência, se coaduna com os anseios do corpo social de penalizar com maior rigor aquele que insiste em não respeitar a igualdade de gênero ou etnia tutelada pelo art. 461 da CLT.

A diminuição do valor da multa para as micro e pequenas empresas é medida recomendável, tendo em vista a imposição constitucional de tratamento diferenciado a elas, prevista no art. 170, IX, da Carta Magna.

Além disso, a criação e divulgação de lista de empregadores que desrespeitarem a igualdade de gênero ou etnia prevista nos §§ 6º e 7º do art. 461 da CLT afigura-se salutar, no sentido de levar ao conhecimento dos consumidores as empresas que incorrem em tão nefasta conduta. Funcionaria



como uma espécie de “Lista suja da discriminação salarial”, algo já aplicado, ou em processo de implementação, em países europeus.

Nada melhor do que a censura do público, mediante o boicote aos produtos e serviços disponibilizados no mercado de consumo pelos referidos empregadores, para que estes deixem de atentar contra a isonomia que deve nortear o tratamento conferido a todos aqueles que disponibilizam a sua energia vital em prol do empreendimento de outrem.

Espera-se contar com o apoio dos nobres colegas Parlamentares para a aprovação de tão importante projeto.

Sala das Sessões,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/18986.01112-17

LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Legislação Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

- artigo 461

- parágrafo 6º do artigo 461

- parágrafo 7º do artigo 461

- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 - Reforma Trabalhista - 13467/17

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13467>