

**EMENDA N° – CDH**  
**(ao PL nº 1.085, de 2023)**

Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Suprime-se, no PL nº 1.085, de 2023, a expressão “*e remuneratória*”, constante:

- da ementa;
- do caput do art. 1º;
- do caput do art. 2º;
- do caput e dos incisos I e II do art. 4º;
- do caput e dos §§1º, 2º e 3º do art. 5º; e
- do caput do art. 6º.

**JUSTIFICAÇÃO**

O projeto dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A iniciativa é meritória e entendemos que o texto pode ser aperfeiçoado mediante ajustes técnicos e pontuais para garantir maior segurança jurídica ao desenho proposto. A modificação que nos parece mais pertinente é exclusão do termo “remuneratória”, contido na expressão “igualdade salarial e remuneratória”, dos dispositivos do Projeto.

Primeiro, é importante manter conformidade com preceitos e limites já previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. A proibição contra a discriminação de gênero de forma geral e, especificamente, de diferenciação salarial discriminatória está prevista em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. No mesmo sentido, especificamente quanto a vedação de diferença salarial, a CLT determina no seu artigo 461 que “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.”

Há uma razão para a constituição e a lei consagrarem a expressão “igualdade salarial” e “diferença salarial”. Essa razão diz respeito à intrínseca variabilidade de diversas verbas não salariais que podem compor a remuneração da trabalhadora e do trabalhador. É o caso, por exemplo, de gorjetas, diárias de viagem, abono de férias e prêmios ou bonificações habituais ou não, entre outras. Essas verbas são, por vezes, intrinsecamente desiguais, pois dizem respeito ao desempenho de uma trabalhadora ou trabalhador, ou, ainda, a situações particulares da prestação de serviço em um contrato de trabalho determinado (se a empregada ou empregado decidiu, por exemplo, converter 1/3 de seu período de férias em abono, ou não) ou outras condições personalíssimas.

Analisar de forma descontextualizada os dados referentes às parcelas não salariais que compõem a remuneração de uma trabalhadora ou trabalhador pode sugerir discriminação onde há, na verdade, diferença remuneratória legítima, decorrente de fatores diversos. A discriminação é sempre vedada pelo direito, mas, em especial no âmbito das verbas não salariais, há diversas hipóteses de diferenças remuneratórias legítimas, amparadas pela

Constituição e pela lei, que não podem ser confundidas com condutas discriminatórias.

Ao ampliar a previsão constitucional e legal para além do conceito de igualdade salarial, o projeto acaba por redefinir o âmbito de proteção de uma garantia constitucional por meio de lei ordinária. E faz isso sem atentar para a razão pela qual tanto a Constituição quanto a CLT definiram a garantia de igualdade em termos salariais e não remuneratórios.

Nesse sentido, faz-se necessário o ajuste proposto, a fim de que passe a constar no texto a expressão “salarial” onde temos a expressão “salarial e remuneratório”, em linha com os preceitos constitucionais e celetistas mencionados acima. Essa medida afasta, ainda, interpretação – eventual e equivocada – de que o valor de parcelas remuneratórias (como o prêmio previsto nos §2º e 4º do art. 457 da CLT, que embora não tenham natureza salarial, compõe remuneração do empregado, mas que estão atrelados a desempenho individual, condição personalíssima, portanto), deve ser considerado para fins de aferição de eventual discriminação.

Sala da Comissão, 17 de maio de 2023.

**Senador ORIOVISTO GUIMARÃES**  
(Líder do PODEMOS)