

PARECER N° , DE 2012

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011, do Deputado Marçal Filho, que *Acréscena § 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*, e sobre o Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011, do Senador Inácio Arruda, a ele apensado, que *Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano*.

RELATOR: Senador **ROMERO JUCÁ**

I – RELATÓRIO

I.1- PLC nº 130, de 2011

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 130, de 2011 (PL nº 6.393, de 2009, na origem), de autoria do Deputado Marçal Filho, foi apreciado na Câmara dos Deputados pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania; tendo recebido pareceres favoráveis que em nada alteraram seu conteúdo inicial.

No Senado Federal, a matéria foi encaminhada, inicialmente, às Comissões de Assuntos Sociais (CAS) e de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), cabendo à última a decisão terminativa. Essas comissões igualmente aprovaram o projeto de lei sem qualquer reparo, não tendo sido apresentadas emendas.

No Plenário desta Casa, a interposição de recurso de minha autoria para apreciação da matéria pelo Plenário abriu prazo para recebimento de emendas. Assim, no prazo regulamentar, foram apresentadas três emendas: a Emenda nº 01, do Senador José Agripino, a Emenda nº 02, do Senador Cyro Miranda, e a Emenda nº 03, do Senador Ciro Nogueira.

Ao mesmo tempo, o Requerimento nº 138, de 2012, também de minha autoria, solicitando audiência da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), foi aprovado, razão pela qual cabe agora a esta Comissão analisar a matéria no âmbito das suas competências regimentais.

Cabe também relatar que a aprovação do Requerimento nº 377, de 2012, do Senador Armando Monteiro, fez com que o PLC nº 130, de 2011, passasse a tramitar em conjunto com o PLS nº 136, de 2011, já que este último também versa sobre discriminação contra a mulher nas relações de trabalho. Assim, o PLS nº 136 é também aqui analisado, o que se faz a seguir.

O PLS nº 130, de 2011, fixa multa pelo descumprimento do § 3º, III, do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que veda considerar o **sexo**, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de **remuneração**, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

O objetivo é multar o empregador pelo descumprimento do mencionado normativo, mas apenas nos casos de diferenciação de remuneração. A multa, no valor de cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação, deve ser revertida em favor da empregada discriminada.

A Emenda nº 01 propõe um substitutivo ao projeto de lei. Sob o argumento da razoabilidade, propõe reduzir a penalidade para o valor correspondente à diferença verificada em todo o período não prescrito do contrato de trabalho. Note-se que, além da redução da multa, há diferença no que concerne ao período a ser considerado, que passa a não incluir aquele sujeito à prescrição, tal qual faz o PLS nº 130.

A outra alteração constante do substitutivo proposto busca adequar o projeto de lei às normas jurídicas que requerem que a multa, da forma como está especificada, tenha caráter administrativo, conforme se explicará melhor na análise deste parecer.

A Emenda nº 02 altera a redação conferida ao §3º proposto no PLC nº 130, de modo a fixar multa administrativa correspondente a 3% do valor das diferenças salariais verificadas nos últimos cinco anos. Assim, igualmente propõe a redução da penalidade, que, por sua vez, passa a possuir o caráter de multa administrativa; bem como restringe o período de cálculo da diferença salarial ao prazo prescricional de cinco anos.

Por fim, a Emenda nº 03, além de também restringir o período de cálculo da diferença salarial àquele não prescrito no contrato de trabalho, especifica a necessidade de consideração do disposto no art. 461 da CLT. Este artigo detalha os parâmetros básicos que devem ser considerados na avaliação de eventual discriminação de gênero na fixação da remuneração. Destaque-se que o valor da multa não é aqui alterado.

1.2- PLS nº 136, de 2011

O PLS nº 136, de 2011, foi inicialmente distribuído às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária (CRA), de Assuntos Sociais (CAS) e de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), a quem cabia, a princípio, a decisão terminativa. Ocorre que, com a tramitação conjunta, o projeto de lei perdeu a competência terminativa.

O parecer aprovado pela CRA julgou não ser de sua alçada a análise da matéria, concluindo por seu encaminhamento à CAS e à CDH. No entanto, por força da tramitação em conjunto com o PLC nº 130, o PLS nº 136 é agora também objeto de apreciação por parte desta Comissão.

O projeto de lei, de autoria do Senador Inácio Arruda, cria mecanismos para prevenir, coibir e punir a discriminação contra a mulher, estabelecendo medidas de proteção e garantias de igual oportunidade de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano.

Dispõe sobre remuneração e controle de condutas que levem à inviabilização da participação da mulher em igualdade de condições. Classifica como discriminação contra a mulher a preterição, em razão de gênero, na ocupação de cargos, funções, promoção, remoção e dispensa. Busca evitar a criação de obstáculos para: a participação da mulher em cursos de qualificação; e o assédio moral, físico, patrimonial, psicológico e sexual. Traz conceitos e trata da competência do Estado e da sociedade para promover ações afirmativas. Também determina o dever do Estado de

fomentar ações educativas destinadas a estimular o exercício compartilhado das responsabilidades familiares.

Com relação às empresas, o projeto as obriga a incorporar o respeito à igualdade entre homens e mulheres como um valor organizacional e a adotar medidas para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias. Além disso, estabelece que o princípio da igualdade de gêneros deve estar presente nos processos seletivos e critérios de avaliação de desempenho, formação e capacitação profissional.

Por fim, o PLS nº 136 dispõe tanto sobre ações penais, estabelecendo que o juiz pode determinar o comparecimento do ofensor a programas de conscientização em direitos humanos, quanto sobre o juízo de competência nos casos decorrentes de discriminação contra a mulher e sobre defesa dos direitos e interesses transindividuais.

No prazo regulamentar, não foram oferecidas emendas ao PLS.

II – ANÁLISE

I.1- PLC nº 130, de 2011

De acordo com os pareceres das diversas comissões que já analisaram a matéria, não há óbices com relação à juridicidade e à técnica legislativa. Quanto à constitucionalidade, todavia, há, sim, que se fazerem reparos. Reparos que, corrigindo vícios de inconstitucionalidade, não descaracterizem o nobre e pertinente objetivo da proposição.

Conforme os ilustres Senadores José Agripino e Cyro Miranda corretamente arguem nas emendas por eles apresentadas, a proposição equivoca-se ao atribuir à fiscalização do trabalho o poder de julgar sobre a pertinência ou não de aplicar multa em favor de empregada eventualmente discriminada.

Isso ocorre porque o julgamento de que o sexo tenha sido variável determinante para fixação de menor remuneração implica a consideração de diversas variáveis não objetivas, ou seja, a valoração de

diversos aspectos envolvidos na relação de trabalho, inclusive os previstos no §1º do art. 461 da CLT:

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de **sexo**, nacionalidade e idade.

§1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que foi feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

.....”

Seria, assim, atuação que não cabe à fiscalização trabalhista, cuja atribuição deve restringir-se à verificação e ao zelo pelo fiel cumprimento de direitos trabalhistas objetivos.

Com efeito, 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.

Conforme bem argúi o Senador Agripino, diante de pena tão relevante para o empregador, no sentido social e econômico, é imprescindível que lhe seja assegurado, em todo o tempo, o amplo direito de defesa, no qual se insere, de modo especial, o contraditório e a produção de provas pertinentes e necessárias, assim como ao empregado; o que seguramente não ocorre durante o processo de fiscalização, postergando a lei o momento de defesa para após a lavratura do auto de infração.

Como conseqüência dessa situação, conclui-se que a multa especificada no PLS nº 130 deve ter caráter administrativo.

Mais uma vez concordando com as emendas apresentadas, cabe apontar outra restrição da proposta. Neste caso, concernente ao período de cálculo da multa, que, conforme disposto no projeto de lei, equivale a *todo o período de contratação da empregada discriminada*. Aqui o problema é que se desconsidera o limite prescricional de cinco anos determinado pelo art. 11 da CLT e pelo art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Trata-se, pois, de outro ponto a ser corrigido.

Com relação ao mérito, cabe apontar restrição concernente ao valor da multa – *cinco vezes a diferença salarial verificada em todo o período de contratação*. Considera-se que este valor carece de razoabilidade, não sendo proporcional à gravidade ou extensão do dano e à capacidade financeira do empregador, em especial o de menor porte.

Não obstante as restrições apontadas, a proposição permanece sobremaneira oportuna, meritória e inteligente. Por um lado, trata de questão séria, importante e atual – a efetiva diferenciação de salário entre homens e mulheres –, discriminação que, mesmo com a crescente qualificação e capacitação da mão-de-obra feminina, não tem diminuído. Por outro lado, confere coercibilidade à norma que proíbe a discriminação salarial da mulher, e de forma apropriada, ao considerar como base da penalidade a diferença salarial decorrente da discriminação praticada.

Trata-se, assim, de proposição meritória, que merece nosso apoio e incentivo, devendo apenas ser ajustada, com vista a contornar as restrições apontadas.

I.2- PLS nº 136, de 2011

O PLS nº 136, de 2011, de autoria do Senador Inácio Arruda, não encontra óbices quanto à constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Com relação ao mérito, só há o que aplaudir. Afinal, a proposição traça uma política visando eliminar a discriminação à mulher, que, infelizmente, ainda macula nossa sociedade, representando violação dos princípios constitucionais da igualdade de direitos e do respeito à pessoa humana. Por essa razão, o projeto de lei deve receber nosso apoio e incentivo.

III – VOTO

Embora haja concordância com o teor das duas proposições legislativas aqui analisadas, o Regimento Interno do Senado Federal impossibilita a aprovação de ambas, havendo, de acordo com o art. 260, II, “a”, precedência do projeto da Câmara sobre o do Senado.

Assim, o voto é pela aprovação do PLC nº 130, de 2011, com os ajustes necessários, dentre os quais a integral incorporação do teor do

PLS nº 136, de 2011, que, por sua vez, resta prejudicado, na forma do seguinte substitutivo:

EMENDA Nº - CAE (SUBSTITUTIVO)
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 Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto no art. 401 e no Capítulo I do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

Art. 9º 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, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 10 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 empregada fará jus ao valor correspondente a três vezes a diferença verificada em todo o período não prescrito do contrato de trabalho. (NR)”

Art. 11 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. 12 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. 13 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator