

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - PROJETO DE LEI Nº
1085/23**

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio em Homero Costa Advogados

Encontra-se em tramitação perante a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1085/23, encaminhado pelo Poder Executivo, que dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função.

O Projeto de Lei em alguns aspectos não representa novidade, considerando que a proibição contra a discriminação de gênero de forma geral e, ainda, com relação à diferenciação salarial e remuneratória entre mulheres e homens é prevista em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

De fato, a nossa Lei Maior preconiza a igualdade de tratamento entre homens e mulheres (artigo 5º, *caput* e incisos I e XLI), e que o Estado tem o dever de “promover o bem de todos”, e de eliminar e punir as modalidades de intolerância e discriminação (artigo 3º, inciso IV, da CF).

Já o artigo 7º, e o seu inciso XXX, estabelecem que constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

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.”

Ademais, no parágrafo 6º, do referido dispositivo da Consolidação, consta que “no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado

discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Assim, o direito de exigir do empregador o pagamento de salários iguais para homens e mulheres, que exercem idênticas funções, e de postular a punição em caso de inobservância do referido comando, já estão contemplados no ordenamento legal em vigor.

Noutro norte, as novidades de maior relevância contidas no Projeto de Lei são:

A previsão de revogação do § 6º, do artigo 461, da CLT, para majorar a multa acima apontada em valor que “equivale ao décuplo do maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.”

O Projeto de Lei dispõe que serão estabelecidos mecanismos para apuração de transparência salarial e remuneratória, bem como de fiscalização para verificação de eventual discriminação.

Aliás, será “determinada a publicação de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com vinte ou mais empregados”, na forma a ser regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de modo a permitir “a comparação objetiva entre os salários e remunerações de homens e mulheres”.

Caso seja constatada ou identificada a desigualdade, o empregador (pessoa jurídica de direito privado) deverá apresentar e implementar plano de ação para sua correção, “com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores nos locais de trabalho.”

Merece registro que se as medidas forem descumpridas, poderá ser aplicada multa administrativa pelos auditores fiscais do MTE, no valor correspondente a cinco vezes o maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% em caso de reincidência.

Destaca-se, ainda, que consta do Projeto de Lei que “presume-se comprovada a discriminação, na hipótese de identificação de desigualdade salarial injustificada entre mulheres e homens, verificada em relatório de transparência salarial e remuneratória elaborado pelo empregador.”

É relevante asseverar que durante o período da relação de emprego, o julgador poderá conceder liminar, até decisão final do processo, em Ação Trabalhista visando “à imediata equiparação salarial e remuneratória entre mulheres e homens, uma vez comprovada a discriminação nos termos do disposto no art. 461 desta Consolidação das Leis do Trabalho.”.

Além da possibilidade de incidência das multas acima mencionadas, existe previsão de arbitramento em favor da empregada de indenização por danos morais, a depender das especificidades do caso concreto.

Dessa forma, na hipótese de aprovação e conversão do Projeto em Lei, o ônus para os empregadores, acaso seja comprovada a discriminação quanto ao pagamento de salários diferenciados entre homens e mulheres, no exercício das mesmas atividades, será ainda maior em comparação ao atualmente existente.