



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado Federal **RUI FALCÃO PT/SP**

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2019
(Do Sr. RUI FALCÃO)

Acrescenta o art. 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para obrigar as empresas com mais de 30 (trinta) empregados a manterem programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com o acréscimo do seguinte art. 461-A:

Art. 461-A. A empresa com mais de 30 (trinta) empregados deverá manter programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia.

§ 1º Para os fins deste artigo, a empresa constituirá uma comissão integrada por representantes de seus empregados em diversos níveis hierárquicos e por representantes das áreas de organização da empresa, especialmente recursos humanos, gestão de pessoal, ouvidoria e comunicação.

§ 2º Na composição da comissão, deverá ser assegurada a presença de, pelo menos, 30% (trinta por cento) de mulheres e 30% (trinta por cento) de pessoas negras, vedada a consideração da mesma pessoa para os dois critérios simultaneamente.

§ 3º Caso a aplicação dos percentuais de que trata o § 2º deste artigo resulte em números fracionados, estes deverão ser elevados até o primeiro número inteiro subsequente.

§ 4º Os empregados integrantes da comissão não poderão sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa desde sua designação para participar da comissão até um ano após seu desligamento da comissão.

§ 5º A comissão será responsável por elaborar e acompanhar a execução do programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia na empresa, que incluirá, entre outras, as seguintes medidas:

I – adoção de providências para que os processos seletivos para admissão ao emprego, promoção ou designação para funções de direção, chefia, gerência ou outros cargos de confiança sejam conduzidos de modo a assegurar a igualdade de gênero, cor e etnia;

II – avaliação da política de remuneração e classificação das funções desempenhadas de acordo com a equivalência de valor remuneratório;

III – formalização de políticas e processos relacionados a decisões sobre remuneração;

IV – demonstração de que a empresa paga remunerações equivalentes aos empregados que exercem trabalho de igual valor;

V – emissão de relatórios anuais com dados relativos ao quantitativo de empregados por gênero, cor ou etnia, sua faixa de remuneração, percentual de ocupação dos cargos de confiança e das funções classificados na forma do inciso II deste parágrafo, com o objetivo de avaliar as medidas adotadas.

§ 6º Após o fim de cada triênio, considerado o ano civil, a empresa deverá submeter seu programa a análise técnica e auditoria independente, para fins de avaliação do atendimento das disposições legais.

§ 7º No prazo de 90 (noventa) dias após o fim de cada triênio, considerado o ano civil, a empresa deverá encaminhar os documentos demonstrativos da execução de seu programa, inclusive os citados nos § 5º e 6º deste artigo, aos órgãos competentes do Poder Executivo em matéria de fiscalização do trabalho e de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia, ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos representantes dos trabalhadores envolvidos, para que adotem as providências cabíveis em suas esferas de atribuição.

§ 8º O descumprimento das disposições previstas neste artigo sujeita o infrator às seguintes multas administrativas, sem prejuízo do disposto no § 6º do art. 461 desta Consolidação:

I – pela infração prevista no § 7º deste artigo, R\$ 50,00 (cinquenta reais) por dia de atraso;

II – caso constatada a ocorrência de trabalho de igual valor com remuneração desigual para pessoas de diferentes gêneros, cores ou etnias, R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por empregado discriminado, acrescido de igual valor em caso de reincidência.

§ 9º O Poder Executivo poderá, na forma do regulamento, instituir programas oficiais de certificação do respeito à igualdade de gênero, etnia ou cor.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, e a produção de seus efeitos, com a exigibilidade do cumprimento das obrigações nela previstas, inicia-se:

- I. no primeiro ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com mais de 300 (trezentos) empregados;
- II. no segundo ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 201 (duzentos e um) a 300 (trezentos) empregados;
- III. no terceiro ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados;
- IV. no quarto ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 31 (trinta e um) a 100 (cem) empregados.

JUSTIFICAÇÃO

Inspirados pela legislação islandesa e pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça criado em 2005 pelo Governo Federal, apresentamos este Projeto de Lei, para promover o alcance da efetiva igualdade de gênero, cor e etnia no mercado de trabalho.

O projeto busca dar concretização aos princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, I, da Constituição da República) e da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (7º, XXX), bem como dar cumprimento a compromissos internacionalmente assumidos pelo Brasil.

Nesse contexto, cabe lembrar que, na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810/1969, o Brasil comprometeu-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar, uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e,

na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002, comprometeu-se a adotar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego.

Sabemos que a legislação brasileira contém algumas regras proibitivas da discriminação, como as previstas nos artigos 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto as estatísticas demonstram que persiste um quadro de desigualdade e, por isto, é necessário adotar ações afirmativas capazes de reforçar o aspecto promocional da igualdade, como pretende este projeto.

Quanto à desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, notamos que, em vez de evoluir, o Brasil, entre 2013 e 2018, teve sua nota reduzida na categoria “Participação e Oportunidade Econômica” do *ranking* de igualdade de gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial. No critério “Participação e Oportunidade Econômica”, em 2013¹, o Brasil figurou na 74ª posição da lista, com nota 0.6561 (a nota máxima possível seria 1); em 2018², ficou na 92ª posição, com nota 0.645.

Conforme nota técnica publicada no Boletim “Mercado de trabalho: conjuntura e análise” referente ao ano de 2018³, do Instituto de Pesquisa Econômica – IPEA, as taxas de desemprego em 2018 foram as seguintes: para homens brancos, 9,3%; para homens negros, 13,4%; para mulheres brancas, 11,7%; para mulheres negras, 18%, sendo que estas experimentaram o maior aumento absoluto (em relação a 2014) na taxa de desemprego.

De acordo com o estudo “*Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil*”⁴ publicado em 2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento habitual médio mensal das mulheres, em 2016, foi igual a 76,5% do rendimento dos homens, modificando-se para 86,7% caso se

¹The Global Gender Gap Report 2013, disponível em:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

²The Global Gender Gap Report 2018, disponível em:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

³Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/181031_bmt_65.pdf

⁴ Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

considere o diferencial por horas trabalhadas. O mesmo estudo observa que a permanência desta desigualdade pode estar relacionada com a segregação ocupacional e a discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho, conforme vasta literatura e indicadores divulgados acerca das desigualdades de inserção ocupacional das mulheres.

Dados do IBGE demonstram também a desigualdade de rendimentos entre brancos e negros. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua do ano de 2017⁵ registrou que o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas brancas (R\$ 2.814) era maior que os rendimentos observados para as pessoas pardas (R\$ 1.606) e pretas (R\$ 1. 570).

Esse cenário justifica a adoção de medidas capazes de promover a igualdade entre homens e mulheres, brancos, negros e indígenas, de modo que recebam remuneração equivalente por trabalho de igual valor e que efetivamente tenham as mesmas oportunidades de admissão ao emprego, promoção ou designação para funções de maior salário. É o que se pretende com este Projeto de Lei, que apresenta soluções para os problemas relatados e possibilita o controle de sua implementação pelos responsáveis por fiscalizar o cumprimento da lei e por defender os direitos dos trabalhadores.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio dos nobres colegas para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de fevereiro de 2019.

RUI FALCÃO
Deputado Federal PT/SP

⁵ Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101559_informativo.pdf