

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019.

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera e acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas para tornar efetiva vedação a diferença salarial em razão de gênero e etnia.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º O Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, passa a vigorar acrescido do §7º e com a seguinte redação no §6º:

Art. 461.....

§6º No caso de comprovada discriminação por motivo de gênero ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 1 (um) salário mínimo por mês em que foi praticada a diferença.

§7º O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho poderão divulgar lista das empresas que apresentem as empresas autuadas em razão da desigualdade entre gêneros.

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

**JUSTIFICATIVA**

A igualdade salarial por questões de gênero e etnia é condição essencial a garantia de um trabalho digno, e está estabelecida em âmbito internacional pela Convenção nº 100, de 1951, e nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, bem como prevista na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º e na Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece vedação à prática por empregadores de diferenciação salarial em razão de gênero em seus artigos 5º, 373-A e 461, bem como sanciona a conduta Art. 461 § 6º. Todavia na prática a distinção salarial por razões de gênero e etnia têm se mostrado um problema crônico no mundo do trabalho.

A reorganização socioeconômica e do trabalho bem como as mudanças nos hábitos familiares impulsionaram a inclusão da mulher na economia formal, de modo que atualmente as mulheres representam parte expressiva da mão de obra trabalhadora. Todavia, conforme dados do relatório “*Perspectivas Sociais e de emprego no Mundo: Tendências para mulheres 2018*”, da OIT, as mulheres ainda enfrentam taxas de desemprego maiores que a dos homens, 6% para 5,2%, bem como têm uma participação menor na força do trabalho 48% das mulheres acima de 15 anos estão na força de trabalho enquanto entre os homens a participação é de 75%, além disso as mulheres apresentam índices menores de trabalho autônomo, 26,1% ante 36,2% dos homens, bem como índices maiores no trabalho familiar não remunerado 16,6% ante 6,4% dos homens.

No Brasil, conforme relatório divulgado pelo IBGE “*Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*” em 07/03/2018, as mulheres ganham em média 75% do que os homens ganham, o que representa um rendimento médio mensal de R\$.1.764,00 ante um rendimento de R\$2.306,00 dos homens.

Tais indicadores demonstram que a simples existência de vedação legal à diferenciação salarial por gênero não é suficiente para que haja na sociedade a respectiva prática, de modo que é preciso assegurar o efetivo cumprimento da legislação. Neste sentido o presente projeto de lei aumenta a penalidade imposta ao empregador pela diferenciação salarial bem como possibilita a criação de lista, por parte do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho, que relacione as empresas que foram autuadas por desigualdade salarial em razão de gênero ou etnia com vistas a efetivar o direito pretendido.

Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação.

Sala das Sessões, em        de        de 2019.

**Deputado Rubens Otoni**  
**PT/GO**