

PROJETO DE LEI N° , 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 relate 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**