



PROJETO DE LEI N. _____, DE 2021.

(Da Sra. Jéssica Sales)

Dispõe sobre o acréscimo, na Consolidação das Leis, de mecânicos legais para o combate à discriminação salarial por sexo ou raça, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passará a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

"Art. 377-A. Fica vedada a discriminação salarial por sexo ou raça em qualquer ambiente laboral, ficando o empregador, uma vez constatada respectiva diferenciação para o exercício de idêntica função, sujeito às seguintes penalidades, a serem impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

I - Multa ao empregador de 1 (um) a 50 (cinquenta) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) na condição descrita no caput;

II - Em caso de reincidência, multa de 5 (cinco) a 100 (cem) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) na condição descrita no caput;

Art. 377-B. Além da penalidade disposta no artigo anterior, em caso de reincidência, após o devido





processo legal em que se assegure o contraditório, poderá ser imposta, conforme a intensidade do dano, à vedação de concessão de acesso, pelo empregador, de quaisquer empréstimos junto aos bancos públicos, pelo período de 1 (um) à 5 (cinco) anos.

Art. 377-C. Constatada a discriminação por sexo ou raça, fica assegurado ao(à) empregado(a) o direito a percepção da diferença, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o período considerado.”

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

JUSTIFICATIVA

A presente proposição legislativa tem por finalidade combater toda forma de discriminação decorrente de gênero ou raça.

Nossa Carta Magna, em seu artigo 5º, caput, traz à lume a garantia fundamental de tratamento igualitário perante a lei (princípio da isonomia), declarando, no inciso I do mesmo artigo a igualdade entre homens e mulheres.

Estão ainda elencados como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor ou idade.





Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho, em diversos dispositivos, procura frisar esta paridade que deve existir entre homens e mulheres, notadamente no aspecto estipendial. Assim, nos artigos 5º, no 373-A e no 461 encontra-se ressaltada a isonomia que deve prevalecer quando em cotejo empregados em idêntica função. No artigo 5º, por exemplo, o legislador infraconstitucional anota que a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário. Já o artigo 373-A elenca uma série de condutas vedadas que visam obstar a discriminação em razão do sexo, idade, cor ou situação familiar da mulher. Com efeito, o artigo 461 da CLT ressalta a necessidade de tratamento igualitário no tocante ao salário para empregados (homens e mulheres) que exerçam idêntico cargo e/ou função dentro da empresa.

Pois bem, em que pese existirem tais normas, de estatura constitucional e infraconstitucional, dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam para uma discrepância quando o assunto é a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo a OIT, *"as mulheres ganham cerca de 20% menos do que os homens por hora trabalhada em todo o mundo, enquanto na América Latina e no Caribe esse número é de 17%. E essa desigualdade ocorre apesar de terem a mesma idade, escolaridade, presença de filhos em casa e tipo de emprego"*¹.

Vale lembrar que a Convenção n. 100 da OIT, que versa justamente sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, trouxe em seu artigo 2º o seguinte comando: *"Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na*





medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor."

Cumprе dizer que o Brasil ratificou a Convenção de n. 100 da OIT, comprometendo-se a conceber, por meio de sua legislação interna, instrumentos legais para a promoção da isonomia salarial entre homens e mulheres. A partir desta perspectiva e deste compromisso assumido que apresentamos, através da presente proposição legislativa, sugestões que caminham na direção de incluir em nossa legislação pátria algumas sanções para aqueles empregadores que, ainda hoje, insistem em levar adiante a discriminação por gênero ou raça.

Assim, pretende-se prever que, aquele empregador que promover discriminação por sexo ou raça estará sujeito à multa de 1 (um) a 50 (cinquenta) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a) encontrado(a) nesta condição. Em caso de reincidência, a reprimenda será exasperada, passando a ser de 5 (cinco) a 100 (cem) salários mínimos regionais por cada trabalhador(a). Previu-se, ainda, que os empregadores que inobservarem o princípio da isonomia poderão ficar impedidos de acessarem empréstimos concedidos por bancos públicos.

Em resumo, a intenção aqui é se inserir na legislação reprimendas ou instrumentos que combatam a discriminação, voltadas para aqueles empregadores que insistem em promover um tratamento salarial desigual entre homens e mulheres ou entre empregados que sejam de raça





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **Jéssica Sales** - MDB/AC

diferentes, mas que ocupem o mesmo cargo ou exerçam a mesma função dentro do ambiente de trabalho.

Sala das Sessões, em de março de 2021.

Deputada Jéssica Sales.

Documento eletrônico assinado por Jéssica Sales (MDB/AC), através do ponto SDR_56056, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.

