

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009
(Do Sr. SEBASTIÃO BALA ROCHA)

Acrescenta dispositivo à
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a
fim de dispor sobre indenização em caso de
discriminação.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 461-A Verificada a diferença de salários, de exercício de funções ou de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, ou por ser o trabalhador portador de deficiência, é devida indenização, nos seguintes termos:

I - se a discriminação for praticada contra empregado, a indenização a ser paga pelo empregador deve ser equivalente a, no mínimo, dez vezes o valor de sua remuneração, incluída a diferença salarial verificada; ou

II - se o trabalhador deixou de ser contratado em virtude de discriminação da empresa ou de seu preposto, a indenização deve ser equivalente a, no mínimo, dez vezes o valor da remuneração média mensal da função pretendida.”

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

JUSTIFICAÇÃO

Qualquer tipo de discriminação contra a pessoa humana deve ser combatida. A sociedade não pode aceitar a intolerância e o preconceito.

O nosso ordenamento jurídico não admite a discriminação.

Com efeito, a Constituição Federal dispõe que *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”*, conforme o *caput* do art. 5º, que estabelece o princípio da igualdade de forma ampla.

E é, ainda, proibida a discriminação nas relações de trabalho, nos seguintes termos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição:

.....

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;” (grifo nosso)

Embora haja dispositivo constitucional garantindo a igualdade, a discriminação pode se manifestar em vários aspectos da vida do indivíduo, inclusive na relação de trabalho, quando se manifesta de uma das formas mais perversas atingindo a dignidade do trabalhador.

Apesar de existirem normas que criminalizam a discriminação, entendemos que não são suficientes para coibir essa prática por empresas que, afinal, não podem ser submetidas à pena de reclusão.

A responsabilidade das empresas pode ser direta, quando a prática discriminatória é estimulada por seus dirigentes, ou indireta, quando simplesmente tolera e não adota nenhuma atitude para corrigir a discriminação praticada por seus prepostos.

Obviamente, esse tipo de política empresarial não pode prevalecer e, no mínimo, a discriminação deve implicar o pagamento de indenização ao empregado, o que pode vir a coibir sua prática.

Assim, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - já proíbe a diferença salarial que não seja baseada em critérios objetivos, deve ser acrescentada a indenização caso seja verificada essa diferença.

Com efeito, o art. 461 da CLT dispõe que “*sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade*” e, ainda, que “*trabalho de igual valor (...) será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos*” (§ 1º)

Não pode, portanto, haver diferença salarial entre empregados do mesmo empregador, trabalhando na mesma função e na mesma localidade. A produtividade e a perfeição técnica devem ser iguais, bem como a diferença de tempo de serviço entre os empregados não pode ser superior a dois anos, o que, em tese, justifica a diferença salarial.

No entanto, caso seja confirmada a diferença salarial, somente é devido o pagamento das diferenças de salário, não dispondo a CLT sobre indenização específica para esse caso.

A discriminação é proibida constitucionalmente, mas não há previsão legal para o pagamento de indenização. Deve o empregado ingressar com ação requerendo a indenização por eventuais danos morais causados em virtude de discriminação.

A mera previsão legal, como proposta, já autoriza o juiz a condenar no pagamento de indenização. Se há diferença salarial, sem que exista um critério objetivo que a justifique, é entendido que há, também, a discriminação.

Tomamos o cuidado de estabelecer um valor mínimo, podendo o juiz elevar tal valor, conforme a gravidade do caso.

Ampliamos, outrossim, as hipóteses de discriminação que pode ser motivada por sexo, idade, cor, estado civil, ou por ser o trabalhador portador de deficiência. Todas as hipóteses são previstas constitucionalmente.

Além disso, julgamos oportuno dispor não apenas sobre a discriminação durante a relação de trabalho, que se manifesta, principalmente, na remuneração a menor do trabalhador discriminado, mas também sobre a indenização a ser paga caso seja verificada a não admissão de empregado em virtude de discriminação.

É preciso alterar a conduta das pessoas e das empresas e acreditamos que a presente medida pode contribuir para reduzir e eliminar a discriminação nos locais de trabalho.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA