

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO.

PROJETO DE LEI Nº 371, DE 2011

(Apenso o PL nº1.123, de 2011)

Prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Autora: Deputada MANUELA D'ÁVILA

Relator: Deputado WELLINGTON FAGUNDES

I - RELATÓRIO

O projeto em epígrafe, de autoria da ilustre Deputada Manuela D'Ávila, proíbe as empresas estabelecerem salários diferenciados entre homens e mulheres para funções ou cargos iguais.

Aos infratores deste ditame, o projeto prevê, em seu art. 2º, pagamento, à trabalhadora, de valor equivalente a dez vezes a diferença salarial acumulada, atualizada monetariamente, bem como o pagamento das contribuições previdenciárias correspondentes.

Em seguida, a iniciativa estabelece a inclusão de três campos adicionais na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, a saber: qualificação do cargo, carga horária mensal e sexo de cada trabalhador ou trabalhadora.

O projeto determina, em seu art. 4º, que a Receita Federal do Brasil desenvolverá aplicativo informatizado e em tempo real para fiscalização de todas as empresas, no que tange a igualdade de salários/hora entre homens e mulheres.

Por fim, a proposição dispõe sobre a responsabilidade da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho pela fiscalização do cumprimento da lei que resultar da iniciativa em análise.

Em sua justificação, a nobre autora ressalta que, malgrado os inúmeros dispositivos legais que buscam a igualdade de salários entre os gêneros, nenhum estabelece penalidades àqueles que descumprirem o referido princípio.

Nos termos dos arts. 139, inciso I, e 142 do Regimento Interno, foi apensado o Projeto de Lei de nº 1.123, de 2011, do nobre Deputado Chico Alencar, por tratar de matéria idêntica à do epigrafado.

Em consonância com o inciso II do artigo 24 do Regimento Interno desta Casa, as proposições estão sujeitas à apreciação conclusiva por este Colegiado, que ora a examina, e pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Caberá à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania emitir parecer terminativo quanto à constitucionalidade e juridicidade do Projeto.

Coube-nos, nos termos do art. 32, inciso VI, a honrosa tarefa de relatar os PLs nº 371 e nº 1.123, ambos de 2011, os quais, no prazo regimental, não receberam emendas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Várias transformações na sociedade brasileira têm afetado homens e mulheres de forma diferenciada. Entre elas, destacam-se a queda na taxa de natalidade, o aumento das famílias monoparentais, o incremento do protagonismo das mulheres como chefes de família e o aumento da média da escolaridade.

Tais tendências, por sua vez, tiveram repercussões sobre o mercado de trabalho, o qual ganhou novos contornos, no que concerne à questão de gênero. Neste contexto, observou-se aumento da participação feminina, precarização do trabalho feminino, barreiras para a ascensão profissional da mulher e diferenças de rendimentos entre homens e mulheres. É certo que o hiato entre os sexos têm diminuído ao longo dos anos, mas a passos lentos, restando muito a ser feito para se atingir a igualdade de condições trabalhistas entre homens e mulheres.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2009, o IBGE, em sua “Síntese de Indicadores Sociais 2010: Uma análise das condições de vida da população brasileira”, divulgou que mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de escolaridade. Nas outras faixas de escolaridade, a razão é de 61%. De acordo com o Instituto, entre 1999 e 2009, as disparidades pouco se reduziram.

Segundo o Comunicado do IPEA nº 40, intitulado “Mulher e Trabalho: avanços e continuidades”, em 2009, as mulheres recebiam 65,5% da renda dos homens. O estudo explica os diferenciais de rendimento pela menor jornada de trabalho remunerado das mulheres, pela ocupação de postos de má qualidade e pela existência de barreiras para ascensão profissional feminina nos ambiente de trabalho – a chamada “segregação hierárquica”, que resulta na baixa representação de mulheres em cargos de comando nas organizações.

Essa situação pode ser explicada, em grande parte, pela responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico imposta por convenção cultural. Em 2008, segundo o IPEA, 86,3% das brasileiras com 10 anos ou mais afirmaram realizar afazeres domésticos e cuidar de crianças e idosos, em comparação com 45,3% dos homens. Essa sobrecarga de trabalho influencia a entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua disponibilidade para ocupar cargos de poder. Por esse motivo, o IPEA defende que o “eixo estruturante da intervenção pública na área de gênero deve reconhecer a partilha dos custos dos cuidados com a família como objetivo central, seja no sentido de socializar parte desses custos, seja no sentido de desconstruir a ideia (e a prática) de que esses custos recaem, no interior das famílias, prioritariamente sobre as mulheres”.

Quando não realizam diretamente as tarefas domésticas, delegam-nas a outras mulheres – as empregadas domésticas. Essa é a ocupação que mais emprega brasileiras na atualidade: 6,2 milhões de trabalhadoras, em 2008. Como sabemos, essa ocupação é marcada pela precarização e caracterizada por baixo níveis de remuneração e de formalização.

Malgrado as inúmeras iniquidades apontadas, o presente projeto objetiva minorar uma prática que acomete mulheres que se encontram nas mesmas ocupações dos homens, sob as mesmas condições, mas que

percebem menor remuneração por seu trabalho. Em outras palavras, mesmo quando as mulheres têm a mesma jornada de trabalho, os mesmos cargos e trabalham no mesmo setor que os homens, ainda assim, observam-se significativas diferenças salariais entre os sexos.

A esse respeito, convém lembrar que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso 30, proíbe a diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por sua vez, estabelece, em seu art. 461, que a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Define ainda “trabalho de igual valor” como aquele que for realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

A Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada por meio da Resolução nº 172, que baliza as decisões judiciais nos pedidos de equiparação salarial entre funcionários, atendidos os requisitos estabelecidos na CLT, têm exigido das empresas o pagamento da diferença salarial dos anos em que a funcionária exerceu o mesmo cargo que colega do sexo masculino, na mesma localidade, atualizado monetariamente.

Sendo assim, verifica-se que, basicamente, o projeto em tela inova apenas em estabelecer multa à empresa infratora. A nosso ver, a multa imposta pela iniciativa desempenha o importante papel de desincentivar as empresas a adotarem tal prática e, por isso, deve ser acatada. Entendemos que não basta o pagamento do montante devido à cidadã que sofre discriminação, mas há que compensá-la - por meio da aplicação de multa à empresa infratora - pelo prejuízo de não ter auferido o diferencial de renda acumulado no período em que a ele fazia jus.

Não obstante, julgamos que o valor determinado no projeto – equivalente a dez vezes a diferença acumulada – causa ônus desproporcional à empresa, ferindo assim o princípio da proporcionalidade legislativa. Em nosso entendimento, a multa é um instrumento acessório ao montante principal e, por isso, não deve ter valor dez vezes superior a este. Propomos, então, que a multa seja equivalente a 50% do valor da diferença acumulada de ganhos entre homens e mulheres que ocupam cargos de igual natureza.

Adicionalmente, sugerimos que as medidas estabelecidas pelo projeto em comento abranjam também as diferenças salariais motivadas por cor, visto ser este outro grande problema que permeia o mercado de trabalho no Brasil. A esse respeito, convém mencionar que indicadores de renda, pobreza e desigualdade comprovam os grandes impactos da discriminação e da desigualdade vivenciados não apenas pelas mulheres, mas também pelos negros em nosso país. De acordo com dados apresentados no livro “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, os rendimentos de homens e de brancos tendem a ser mais elevados que o de mulheres e negros. “Com efeito, em 2007, enquanto as mulheres brancas ganhavam, em média, 62,3% do que ganhavam homens brancos, as mulheres negras ganhavam 67% do que recebiam os homens do mesmo grupo racial e apenas 34% do rendimento médio de homens brancos”, relata o referido estudo.

Sugerimos, ainda, um aperfeiçoamento ao art. 3º do projeto principal. Considerando que a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP não mais existe e foi substituída pela utilização do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - SEFIP, propomos deixar a prestação das informações de que trata o dispositivo a cargo de regulamento posterior. Dessa forma, é possível compatibilizar a prestação das informações requeridas pelo projeto com os instrumentos existentes, os quais são constantemente aperfeiçoados e substituídos.

Por fim, lembramos que a primeira lei assinada pelo presidente dos Estados Unidos, Barack Obama, foi justamente a que amplia as garantias jurídicas para mulheres que exijam equiparação salarial em relação aos homens no mesmo cargo. Esse foi um compromisso de campanha do aludido presidente: equilibrar o trabalho e as obrigações familiares, entre homens e mulheres, sem colocar seus empregos ou segurança financeira em risco.

Ante o exposto, **votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 371, de 2011, e pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.123, de 2011, a ele apensado, na forma do substitutivo anexo.**

Sala da Comissão, em de de 2011.

Deputado WELLINGTON FAGUNDES
Relator

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 371, DE 2011.

Prevê punição e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial por motivo de sexo ou de raça.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É vedado às pessoas jurídicas estabelecer salários diferenciados para funções ou cargos iguais, em razão de sexo ou raça.

Art. 2º Os infratores do art. 1º deverão pagar os seguintes valores ao funcionário discriminado:

I - quantia equivalente à diferença salarial acumulada, devidamente atualizada monetariamente;

II - contribuições previdenciárias;

III – multa equivalente a 50% do valor apurado no inciso I.

Art. 3º As informações necessárias para a fiscalização do cumprimento do disposto no art. 1º e a forma de sua prestação pelos empregadores serão estabelecidas em regulamento.

Art. 4º A Receita Federal do Brasil desenvolverá aplicativo informatizado com dados necessários e atualizados para a fiscalização da igualdade de salários entre homens e mulheres, de que trata o art. 1º, em todas as empresas.

Art. 5º A fiscalização do cumprimento do art. 1º e a execução da punição prevista no art. 2º ficará a cargo da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2011.

Deputado WELLINGTON FAGUNDES
Relator