



PARECER N° , DE 2018

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei do Senado n° 33, de 2018, do Senador Lindbergh Farias, que *altera o Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a imposição de multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e cria o cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação.*

Relatora: Senadora **GLEISI HOFFMANN**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) o Projeto de Lei do Senado (PLS) n° 33, de 2018, de autoria do Senador Lindbergh Farias.

A iniciativa dispõe sobre a imposição de multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia; e, também, cria o cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação.

Por meio da inserção dos §§ 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, o projeto passa a prever a imposição de multa administrativa ao empregador, uma vez constatada, pela fiscalização do trabalho, a discriminação por motivo de sexo e etnia. A multa será de 50% do limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por





empregado discriminado, e será devida em dobro no caso de reincidência. Além disso, o Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorram na discriminação, que será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico. A permanência do empregador, por período igual ou superior a dois anos, na lista ou a sua reinclusão no período de cinco anos quadruplicará a multa devida após sua inclusão no mencionado rol. Finalmente, a inclusão na lista sujeita o empregador à fiscalização periódica do Ministério do Trabalho.

Na justificação, o autor informa que, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mulheres brasileiras ganham cerca de 70% dos rendimentos percebidos por homens. E se considerarmos o fator racial, negros ganham pouco mais da metade da renda auferida por brancos. Tanto mulheres quanto pessoas negras em muito superam homens e pessoas brancas nas faixas populacionais que recebem os menores salários. Por tais motivos, a proposição visa a conferir maior efetividade no combate à discriminação salarial em função de etnia ou gênero, aprimorando os mecanismos contidos no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, seja pela via da imposição de multa administrativa ao empregador que realiza a prática discriminatória, seja pela criação de uma lista pública de empregadores que desrespeitem a igualdade de gênero e etnia.

A proposição foi distribuída para a análise da CDH e será posteriormente remetida ao exame, em caráter terminativo, da Comissão de Assuntos Sociais.

Não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CDH opinar sobre proposições que tratem da garantia e promoção dos direitos humanos. Logo, é regimental a análise do projeto por esta Comissão.

Em nossa avaliação, o projeto é meritório, uma vez que busca propor soluções para o enfrentamento de um problema resistente: a discriminação no mercado de trabalho por motivo de gênero e raça. As





práticas discriminatórias têm um duplo viés: tanto dificultam o acesso de mulheres e pessoas negras a postos de trabalho mais bem remunerados quanto legitimam diferenças salariais para trabalhadores que executam as mesmas funções, apenas por motivos de gênero e raça. Neste último ponto reside o foco da proposição.

De acordo com o estudo do IPEA mencionado pelo autor do projeto, homens brancos têm os melhores rendimentos médios, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras.

Nós parlamentares estamos atentos a esse cenário e já iniciamos uma revisão de nossas leis com o objetivo de eliminar tais distorções. Um exemplo do nosso esforço foi a alteração ao art. 461 da CLT, recém-promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Ao inserir o § 6º no art. 461 da CLT, a nova lei passou a prever uma sanção pecuniária para o empregador que admite a ocorrência de disparidades salariais por motivos de sexo ou etnia. Embora seja positiva a cominação da multa, entendemos que a judicialização do processo de imposição dessa sanção acarreta uma demora indesejada na punição do empregador que discrimina, o que compromete a eficácia da medida no atingimento de seu escopo.

Assim, a previsão de imposição de multa administrativa, de expressivo valor e de rito mais célere de apuração, decerto aumentará o custo esperado de punição das empresas e, dessa forma, serve de desestímulo para a ocorrências de disparidades salariais dentro da organização.

Outra interessante inovação apresentada é a criação de uma lista de empregadores que descumprirem os preceitos do art. 461 da CLT. Já dispomos de um instrumento similar em nosso País, que vem a ser a denominada “lista suja do trabalho escravo”. Essa lista, divulgada pelo Ministério do Trabalho, relaciona os empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. Sua eficiência no combate ao trabalho escravo foi atestada pela Justiça do Trabalho e por diversas organizações da sociedade civil que militam na área, como demonstra a intensa campanha contra a sua divulgação, orquestrada por alguns de seus





integrantes, que levou inclusive a questionamentos judiciais sobre sua legalidade.

É considerável o impacto social da exposição de empresas cuja governança corporativa não se mostra condizente com normas jurídicas e princípios éticos. Em nossa avaliação, nenhuma empresa desejaria ver sua imagem associada a práticas discriminatórias. Ao contrário, cada vez mais as empresas têm investido em posturas que denotam uma preocupação com sua responsabilidade socioambiental, sendo uma resposta à cobrança do mercado consumidor, que tem se mostrado mais sensível a essas questões.

A divulgação da lista dos empregadores que discriminam mulheres e pessoas negras, bem como a majoração da multa administrativa nas hipóteses de inclusão recorrente na lista ou de reinclusão em tempo menor que cinco anos, consistirão importantes medidas de desencorajamento à adoção de tais práticas dentro das empresas.

Portanto, opinamos pela aprovação de um projeto indiscutivelmente meritório.

III – VOTO

Ante o exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 33, de 2018.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

