

PARECER N° , DE 2018

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 33, de 2018, do Senador Lindbergh Farias, que *altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 VANESSA GRAZZIOTIN

I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 33, de 2018, de autoria do Senador Lindbergh Farias, altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a imposição de multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e criar o cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação.

A proposição insere os §§ 7º a 13 no art. 461 da CLT, para impor ao empregador que incorrer na referida discriminação multa administrativa de 50% (cinquenta por cento) do valor máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), por empregado discriminado. A citada penalidade será dobrada em caso de reincidência e reduzida pela metade para as micro e pequenas empresas.

Além disso, a proposição cria um cadastro de empregadores que incorreram na discriminação em testilha, impondo a duplicação da penalidade em exame, caso o tomador dos serviços nele permaneça por



período igual ou superior a dois anos ou seja incluído em seu bojo por mais de uma vez em um intervalo de cinco anos, contados da primeira inclusão.

Por fim, o PLS nº 33, de 2018, estabelece que o empregador inserido na lista em comento ficará sujeito à fiscalização periódica, a fim de verificar a permanência, ou não, do comportamento que se busca combater pela aprovação desta proposição.

Na justificção, o autor informa que a proposição visa a conferir maior efetividade no combate à discriminação salarial em função de etnia ou gênero, tornando realidade a igualdade salarial estabelecida no art. 461, *caput*, da CLT.

A proposição foi distribuída para a análise da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), que sobre ela emitiu parecer favorável, e desta Comissão, a quem incumbe o seu exame terminativo.

Até o momento, não foram apresentadas emendas ao PLS nº 33, de 2018.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 22, I, da Carta Magna, incumbe à União legislar privativamente sobre direito do trabalho. Em face disso, a criação de mecanismos que inibam o pagamento de salários diferentes a pessoas que exerçam a mesma função encontra-se dentro do âmbito normativo do mencionado ente federado.

A matéria não se encontra reservada à iniciativa privativa do Presidente da República, dos Tribunais Superiores ou do Procurador-Geral da República, motivo por que aos parlamentares é, nos termos do art. 48 da Constituição Federal, franqueado iniciar o processo legislativo sobre ela.

Além disso, a questão analisada neste parecer dispensa a edição de lei complementar para a sua inserção no ordenamento jurídico nacional.



A lei ordinária, portanto, é o instrumento adequado para abrigar o conteúdo da proposição em exame.

Não menos importante destacar que, à CAS, por força dos arts. 91, I, e 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), incumbe o exame terminativo de proposições, de autoria de senador, que versem sobre as relações de trabalho firmadas em território nacional.

Inexistem, portanto, impedimentos formais à aprovação do PLS nº 33, de 2018.

No mérito, a aprovação do PLS nº 33, de 2018, é imperativa, ante o exposto nos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXX, da Carta Magna.

O primeiro dispositivo determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, enquanto o segundo veda o pagamento de salários diferenciados em razão de sexo ou cor.

Nessa toada, cabe ao legislador infraconstitucional o estabelecimento de mecanismos que garantam a efetividade do norte traçado pela Carta Magna, qual seja, o de que todos aqueles que se encontrem na mesma situação jurídica recebam o idêntico tratamento legal.

O art. 461, *caput*, da CLT, na redação a ele conferida pela Lei nº 1.723, de 8 de novembro de 1952, já estabelecia que, sendo idêntico o trabalho, será devido o mesmo salário àqueles que o exercerem, sem distinção de sexo.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu a etnia como bem jurídico tutelado pelo referido art. 461, impondo, ainda, ao empregador que descumprisse o comando legal o pagamento de multa judicial, em prol do empregado, de 50% (cinquenta por cento) do teto dos benefícios do RGPS.

Estabeleceu-se, na chamada “reforma trabalhista”, o primeiro mecanismo legal visando a conferir efetividade ao comando inserido no *caput* do art. 461 consolidado e aos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXX, da Constituição Federal.



Entretanto, tímida se afigurou a penalidade imposta ao empregador que comete a discriminação ilícita, o que torna imperioso o aperfeiçoamento dos meios legais destinados a combater prática tão nociva aos direitos dos trabalhadores.

O PLS nº 33, de 2018, surge, então, em boa hora, aprimorando, assim, as ferramentas criadas para garantir que a todo o trabalho de igual valor seja devido o mesmo salário.

A imposição de penalidade administrativa, que será dobrada em caso de reincidência, desestimula, sem dúvida, o empregador a incorrer na prática que se busca eliminar. Além de expressiva, a cobrança da multa em processo administrativo, mais célere que o seu correlato judicial, garante que os efeitos financeiros da reprimenda incidam mais rapidamente sobre a esfera jurídica do infrator.

A diminuição da multa para as micro e pequenas empresas decorre de imposição constitucional, prevista no art. 170, IX, da Carta Magna, no sentido de a elas se conferir tratamento diferenciado. Com a redução em comento, evita-se que os efeitos financeiros da pena pecuniária inviabilizem a continuidade das atividades do empregador.

O grande trunfo do PLS nº 33, de 2018, entretanto, reside em expor publicamente o empregador que promove discriminações ilegítimas em sua empresa, adotando medida que tem surtido bons efeitos no combate ao trabalho análogo ao de escravo.

Sabe-se que a pior reprimenda que pode ser adotada contra o empresário é o boicote aos seus produtos e serviços. Com a divulgação de lista de empregadores que cometem discriminação salarial ilícita em função de sexo ou etnia, estimula-se o consumidor a agir como parceiro do Poder Público, no sentido de não adquirir as mercadorias disponibilizadas pelo tomador dos serviços no mercado de consumo.

Por se tratar, então, de proposição que milita no sentido de garantir a isonomia salarial a trabalhadores que laborem na mesma função, a aprovação do PLS nº 33, de 2018, é medida que se impõe.



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

