

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Isadora Carvalho Silva

**INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO
SALARIAL POR MOTIVO DE GÊNERO E ETNIA**

Bauru
2020

Isadora Carvalho Silva

**INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO POR
MOTIVO DE GÊNERO E ETNIA**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação da
Professora Dra. Maria Cláudia Zaratini
Maia.**

**Bauru
2020**

Silva, Isadora Carvalho (aluno)

Instrumentos jurídicos para o combate da discriminação salarial por motivo de gênero e etnia. Isadora Carvalho Silva. Bauru, FIB, 2020.

41f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Maria Claudia Zaratini Maia

1. Direito do Trabalho. 2. Discriminação. 3. Discriminação Salarial. I. Instrumentos jurídicos para o combate da discriminação salarial por motivo de gênero e etnia II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Isadora Carvalho Silva

**INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR
MOTIVO DE GÊNERO E ETNIA**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 04 de janeiro de 2021.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Maria Claudia Zaratini Maia

Professor 1: Cesar Augusto Micheli

Professor 2: Tales Manoel Lima Vialogo

**Bauru
2020**

Dedico este trabalho a minha mãe Luiza de Carvalho Silva Monteiro e ao meu pai José Aparecido Leite Monteiro, minhas inspirações, colaboradores e incentivadores dos meus sonhos

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos ao longo do curso.

Gratidão a minha família em especial a minha mãe Luiza e meu Pai José que nos momentos mais difíceis deram o impossível para que eu chegasse até aqui, me incentivaram, nunca me deixaram desistir e me ensinaram a jamais perder a fé.

Aos meus amigos e namorado que mesmo com minha ausência estiveram ao meu lado, enviando energias positivas e palavras de apoio.

Agradeço do fundo do meu coração aos meus professores por todo o ensinamento jurídico repassado ao longo do curso.

Por fim, agradeço a minha orientadora Maria Claudia, que desde o início se mostrou muito atenciosa, disponível a me ajudar e encontrar as melhores soluções.

“Se eu luto contra o machismo, mas ignoro o racismo, eu estou alimentando a mesma estrutura.”

Djamila Ribeiro.

Silva, Isadora Carvalho. **Discriminação salarial por motivo de gênero e etnia.** 2020 41f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2020.

RESUMO

O presente trabalho, realizado por meio de pesquisa de revisão bibliográfica tem a finalidade de mostrar os pontos relevantes que levam até a discriminação salarial por gênero e etnia, analisando as legislações vigentes e o conteúdo histórico que nos remete a atualidade. Em pleno século XXI vivemos em uma sociedade retrógrada, mulheres sofrem desigualdades por conta de um passado machista, que interpretava a mulher como dona de casa e cuidadora dos filhos, refletindo na atualidade em todos os campos, inclusive na área salarial. Nesta mesma situação encontra-se a discriminação por etnia, onde pessoas negras recebem numerosos salários inferiores em relação a de uma pessoa branca. O Artigo 461, da atual redação da CLT em seu texto diz que sendo idêntica o trabalho, o salário deverá ser de igual valor, com exceção quando em empregador tiver organizado um quadro de carreira ou adotar plano de cargos e salários. O Projeto de Lei busca a penalização do empregador que comete a discriminação com multa administrativa, com a intenção de potencial eliminação da discriminação salarial no trabalho.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Discriminação Salarial por Gênero. Discriminação Salarial por Etnia.

Silva, Isadora Carvalho. **Instrumentos jurídicos para o combate da discriminação por motivo de gênero e etnia.** 2020 41f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2020.

ABSTRACT

This work aims to show the relevant points that lead to wage discrimination by gender and ethnicity, analyzing the current legislation and the historical content that brings us to the present. In the middle of the 21st century, we live in a backward society, women suffer inequalities due to a macho past, which interpreted women as housewives and caregivers of children, reflecting the current situation in all fields, including the salary area. In this same situation there is discrimination by ethnicity, where black people receive numerous wages lower than that of a white person. Article 461, from the current wording of the CLT in its text, says that if the work is identical, the salary must be of equal value, except when an employer has organized a career plan or adopted a job and salary plan. The Bill seeks to penalize the employer who commits discrimination with an administrative fine, with the intention of potentially eliminating wage discrimination at work.

Keywords: Wage breakdown. Gender Wage Discrimination. Wage Discrimination by Ethnicity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DIREITO DO TRABALHO	12
3	ISONOMIA SALARIAL	16
3.1	Igualdade Prevista Constituição Federal	18
3.2	Igualdade Prevista Em Normas Da OIT e ONU	20
3.3	Igualdade Prevista Na CLT	22
4	DISCRIMINAÇÃO	24
4.1	Discriminação Em Razão De Gênero	27
4.2	Discriminação Em Razão De Raça Ou Etnia	29
5	INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O COMBATE A DISCRIMINAÇÃO	31
5.1	Projeto de Lei do Senado Número 33 de 2018	32
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35

REFERÊNCIAS

APÊNDICES

ANEXOS

1 INTRODUÇÃO

Basta refletir sobre um passado não distante, para deparamos com uma diversidade de lutas travadas por minorias e classes, consideradas inferiores em busca de espaço no mercado de trabalho.

Durante a revolução industrial, com a evolução do sistema capitalista a mulher empresta sua força na mão-de-obra, submetendo-se a tarefas esgotantes diante de jornadas de trabalho abusivas e um salário nada compatível.

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto base no Artigo 7º, XX o direito constitucionalizado da proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei. A Organização Internacional do Trabalho em sua Convenção N. 100, prevê igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, em seu Art. 1º a agência conceitua remuneração como “salário pago diretamente ou indiretamente in natura ou em espécie pelo empregador ao trabalhador em razão de emprego”. No Brasil ela foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº, 24, de 1996.

Conseqüentemente o presente trabalho, tem por finalidade tratar da isonomia salarial através de Instrumentos jurídicos para o combate da discriminação salarial por motivo de gênero e etnia. Este estudo, de caráter teórico, mediante pesquisa bibliográfica e a documental analisa instrumentos jurídicos nacionais e internacionais, à legislação brasileira e a doutrina.

Faremos uma análise ao Projeto de Lei 10158/18, proposto pelo Senador Federal Lindbergh Farias, cuja finalidade é impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por sexo ou etnia e a proteção que a legislação brasileira já oferece para o combate a discriminação.

Todavia é de extrema importância ressaltar que a conduta discriminatória é vedada pelos meios normativos do país.

Demonstrar a ilegalidade da desigualdade salarial entre as etnias e suas formas de combate, também está entre o objetivo do respectivo trabalho.

Eliminar potenciais práticas discriminatórias, para construção de uma harmonia social, é essencial para garantir a busca e concretização dos direitos humanos. E, a desigualdade salarial, que se refere à sobrevivência dos

trabalhadores, perpetua uma situação de exclusão de grupos historicamente excluídos, como mulheres, negros e indígenas, por exemplo.

Diante de uma análise comportamental da sociedade, avaliamos que devido nosso contexto histórico e social, encontramos mesmo na atualidade, situações que ações machistas e preconceituosas prevalecem. É de extrema importância que se tenha uma lei especial no Direito do Trabalho que proteja essa pequena parte da sociedade, garantindo assim que não haja mais discriminação em caráter salarial.

2 DIREITO DO TRABALHO

Atualmente o trabalho é considerado um direito humano fundamental, por conta do reconhecimento solene em documentos internacionais desde 1919, com o Tratado de Versalhes. É positivado pela Constituição Federal de 1988 como direito fundamental, sendo, portanto, tutelado constitucionalmente.

Vale ressaltar que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, apenas o trabalho que dignifique a pessoa, como o trabalho digno e honesto, somente esses, pode ser considerado trabalho para receber as devidas proteções do ornamento jurídico do país.

Na sociedade contemporânea, o Direito do Trabalho regula as práticas jurídicas de relações laborais, visando a melhoria da condição de trabalho subordinado, buscando sempre a preservação da equidade para que não haja desamparo entre as partes da relação trabalhista.

Usa como metodologia criar ordenamento jurídico para que conflitos entre empregado e empregador não se tornem abusivos, limitando seus deveres e obrigações.

Para definição do direito do trabalho é preciso o entendimento que ele pode desdobrar-se em direito Individual e Coletivo. Para melhor compreensão do primeiro é necessário conhecer as três correntes que a doutrina dispõe, são elas: subjetivista, objetivista e mista (DELGADO, 2017).

A Subjetivista trata como um direito especial para um grupo determinado de indivíduos, esses grupos se caracterizam pela classe, lucratividade e etc. Ou seja, a teoria subjetivista diz que o Direito do Trabalho se determina pelas pessoas que fazem parte do mesmo círculo social. Sendo esse o menos apreciado do ponto de vista científico (DELGADO, 2017).

É objetivista aquela que define o direito do trabalho como conjunto de princípios e normas jurídicas que ordenam as relações de trabalho subordinado e os riscos que dela se originam. Essa corrente para muitos é mais satisfatória em comparação a anterior, visto que ela enfatiza a relação trabalhista para construção de regramento (DELGADO, 2017).

A Mista define-se por conjunto de normas e princípios jurídicos aplicáveis nas relações trabalhistas com o objetivo central da melhoria da condição de trabalho, considerando os fatores e preservando a equidade, através de medidas protetivas e conscientização da sociedade. Considerada como a de melhor aptidão para uma definição (DELGADO,2017).

A doutrina nos viabilizar o quão forte e presente a teoria mista é aceita no ordenamento jurídico uma variedade de definições, porém as mesmas características de corpo. Mauricio Godinho Delgado define:

O Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas. (2017, p. 47)

O Direito Coletivo do Trabalho define-se como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações de trabalho entre empregados e empregadores, e de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva.

O Direito Material do Trabalho Compreende a Direito Individual do e o Direito Coletivo, podendo apenas ser chamado de Direito do Trabalho.

Em análise histórica, é perceptível que o ramo jurídico estudado, recebeu diversas denominações com o passar dos séculos, como Direito Industrial, Direito Corporativo, Direito Sindical entre outros. Nenhuma dessas denominações prevaleceu com o decorrer do tempo, certamente em face de cada um apresentar a solução para um problema específico no ramo trabalhista (LEITE, 2019).

Buscando rapidamente a origem da palavra trabalho é imprescindível depararmos com a tradução derivada do latim, *tripalium*, cujo significado de uma ferramenta de três pernas que imobilizava animais como bois e cavalos para serem ferrados. Outra variação da palavra trabalho é referente ao nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, que originou o verbo *tripaliare*.

A história afirma que o trabalho existe desde os primórdios da humanidade, quando o homem tinha como atividade a caça e a pesca para o sustento de sua família, a mulher por sua vez desdobrava-se para cozinhar e cuidar dos filhos (COUTINHO, 2003).

Evidentemente enquanto houver civilização humana o trabalho continuará existindo.

Com a crescente evolução da humanidade o trabalho foi ganhando distinções e atribuições onde precisaria de certo conhecimento sobre tais atividades para a produção de bens.

Para o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) do ponto de vista clássico existem dois tipos de trabalho, aquele que é prestado por conta própria ou conhecido também como autônomo e aquele prestado por conta alheia ou conhecido como trabalho subordinado.

Com o advento da Revolução Industrial com a tecnologia da época avançada, com a implementação do maquinário ao local de trabalho, ampliou-se a quantidade de vagas de trabalho, houve um aumento de mão de obra e conseqüentemente a diminuição do salário, despertando nos trabalhadores a necessidade de reivindicações para melhoria salarial e das condições de trabalho, paralisavam produções para terem a voz necessária, já que na época não havia legislações vigentes ou qualquer norma que pudesse resolver esses conflitos, retornando ao trabalho somente após a reivindicação fosse atendida. A partir desse momento histórico houve a necessidade de garantir e preservar a dignidade do trabalhador.

Historicamente a era da escravidão obrigou centenas de homens e mulheres na sua maioria de etnia negra, comercializados para trabalho manual ou doméstico retorno algum, submetido a condições horrendas de sobrevivência, horas intermináveis de trabalho pesado, sob pena de torturas e castigos. Os senhores da casa grande por sua vez obtinham exclusivamente para si todo o lucro do trabalho realizado pelo seu escravo, no Brasil graças a Lei Aurea ocorreu o fim da escravidão.

Após a abolição da escravatura do Brasil, o país veio a viver o período liberal do Direito do Trabalho que proporcionou grande desenvolvimento da nossa legislação. Com a república recém criada, sob forte influencia da imigração, o trabalho subordinado mais do que nunca precisou ser regido por legislação. Minorias buscavam seu direito através de greves, em busca de condições e salários melhores, causando uma grande ação anarquista no país. Como resultado de toda

essa luta, foram criadas as primeiras legislações que foram evoluindo até as leis que estamos submetidos nos dias atuais (COUTINHO, 2003).

Para reger as relações trabalhistas surge o Direito do Trabalho, para evitar a desvalorização do empregado em relação ao empregador, criando uma proteção jurídica para empregador e empregado.

3 ISONOMIA SALARIAL

Diante do cenário jurídico, é comum remeter a um conjunto de leis e regras impostas pelo Estado para organização jurídica de uma sociedade. Através desse ponto, destacaremos os princípios, cujo sua função é proporcionar melhor compreensão da aplicabilidade do Direito, utilizando de sua fundamentação para melhor entendimento. Seu aspecto de incidência é muito mais amplo que o das regras. Entre regras e princípios, podem haver colisão, mas não conflito.

É de suma importância compreender que o grande embasamento do Direito contemporâneo encontra nos princípios, Miguel Reale (1998, pag. 318) menciona “[...] toda a experiência jurídica e, por conseguinte, a legislação que a integra, repousa sobre os princípios gerais do direito”.

Carlos Henrique Bezerra Leite define os princípios como,

A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza. Para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Extraem-se, assim, os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão. (BEZERRA LEITE 2019, pag. 122)

Na lição de BARROS,

A ideia de pessoa é incompatível com a desigualdade entre elas. E sobre a discriminação situa: é a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico no seu conjunto. (2005, p. 104)

Diante de diversas interpretações da aplicabilidade dos princípios no ordenamento jurídico, é possível concluir que eles diferem das regras jurídicas devido sua elasticidade. Mesmo com as transformações da sociedade, ele consegue se adaptar a novos cenários jurídicos.

No Direito atual, o combate a discriminação, evidenciou-se com o princípio da não discriminação. Tal princípio veda qualquer atitude diferenciada a um indivíduo devido algum traço característico que possui no ambiente que vive.

O princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante (DELGADO, 2017, pag. 903).

O Princípio da não discriminação, pode ser facilmente confundido com o Princípio da Isonomia. O primeiro caracteriza-se por ser um princípio de proteção e resistência que tem por função manter a civilidade que é o mínimo para convivência entre indivíduos.

O Princípio da Isonomia é conhecido por ser mais pretencioso devido sua amplitude, ultrapassando o princípio da não discriminação, buscando igualdade no tratamento jurídico relevante a situações e pessoas.

A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas. (DELGADO, 2017, pag. 904).

A Constituição Federal de 1988 possui uma grande importância na proteção a não discriminação, já que surgiu como o instrumento jurídico mais meticulosamente bem elaborado na história do país, com um eficiente mecanismo para vedar condutas discriminatórias nas relações trabalhistas.

O Direito Brasileiro preferiu determinar o princípio isonômico para desenvolvimento da igualdade no tratamento jurídico do país, ele está determinado no art. 7º, XXXIV/CF.

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

XXXI-Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

Impossível falar de trabalho e não remeter automaticamente no direito ao salário, que para o jurista Amauri Mascaro Nascimento (2014) define-se por contraprestação fixa do trabalho profissional pago pelo empregador para o empregado, calculado com base no tempo ou na produção ou ambos os critérios.

É importante destacar que existe uma diferença entre remuneração e salário, a primeira compreende em tudo que é dado pelo empregador ao empregado como horas extras, adicional de periculosidade, insalubridade, gratificações entre outros pagamentos incluindo o salário, que por sua vez é a contraprestação paga estipulada no contrato de trabalho, confirmando a premissa que salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário.

O Salário possui essa característica de direito fundamental, pois o ser humano necessita de uma renda básica para subsistir suas necessidades e assim manter sua dignidade como pessoa.

Durante o século XIX, o salário era estabelecido de acordo com a lei da oferta e da procura, como uma mercadoria, era definido diretamente com os interessados, sem interferência estatal alguma.

Em decorrência dessa economia liberal, sem limitação e regido apenas pelas condições dos empregadores, acarretando aceleradamente situações de discriminação entre trabalhadores. Em países da Europa como Inglaterra e França mulheres ganhavam cerca de 50% menos do valor salarial de um homem. Sendo vantagem a contratação feminina pela característica de menor onerosidade resultou de um problema social, causando uma crise de desempregos (COUTINHO, 2003).

Devido a todo esse agravamento em que a sociedade se encontrava, houve a necessidade de criação de instrumentos que pudessem defender o trabalhador, possibilitando a criação de leis e regramentos jurídicos que limitassem a liberdade do empregador e assim não haver mais nenhuma discriminação salarial, seja por gênero ou etnia. (COUTINHO, 2003)

Diante do cenário caótico do século XIX, decorrendo do princípio da dignidade humana, a Isonomia salarial que se constitui em um dos mais importantes princípios que rege o salário, determina-se que não deve haver distinção salarial, pois a palavra isonomia significa que todos são iguais perante a lei e assim não deve haver distinção alguma.

3.1 Igualdade Prevista Constituição Federal

Em 1934 a primeira Constituição brasileira foi instalada para versar sobre os direitos trabalhistas em um modelo liberal clássico.

Repercutindo sob o paradigma de Estado Democrático de Direito em 05 de outubro de 1988 a Constituição Federal se instalava como nova página na caminhada dos direitos sociais no país.

Os novos valores que norteavam a Constituição de 1988, chamada popularmente de constituição cidadã, garantiu um novo Estado De Direito, realçando valores de justiça, liberdade, igualdade e garantias jamais vista em constituições

anteriores, garantias foram instaladas, para assegurar os direitos sociais e individuais do povo brasileiro.

Se tratando em direito do trabalho, foi um marco extremamente importante, devido a busca do bem-estar ao empregado e empregador, vedando eventuais praticas discriminatórias e condutas que violem o Princípio da Equidade.

O trabalhador, por ser a parte mais frágil da relação empregatícia necessitava de uma proteção especial. Diante de tal cenário a Constituição Federal de 1988, que se entende, como o início do período contemporâneo no Brasil, renovando e impulsionando a cultura jurídica, mesmo com diversas leis advindas de constituições anteriores.

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu quinto artigo os direitos fundamentais e garantias inerentes a pessoa humana, conta com 78 incisos que determinam direitos como o da Liberdade da Manifestação do Pensamento, Igualdade de Gênero, o direito de ir e vir, entre outros, que garantem uma vida humana digna, livre e igualitária.

Destacaremos para o presente trabalho que Constituição vedou qualquer tipo de discriminação a mulher ou qualquer pratica que a restringisse no mercado no contexto empregatício.

A Constituição Federal dispõe em seu Art. 5, inc. I.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (...);

Todas as pessoas independentemente de sua cor, gênero e etnia, carecem ter seus direitos resguardados, o valor intrínseco da pessoa humana, garante que não deve ocorrer inviolabilidade da dignidade e assim propiciando o surgimento de diversos direitos fundamentais. o Art. 5. da Constituição/88 afirma que perante a legislação do país todos são iguais e em seu inciso primeiro o fato de mulheres e homens possuírem direitos e obrigações convergentes

Mesmo nos dias atuais a discriminação racial é tão banal que chega a passar despercebido pra quem não é vítima. No instituto salário, no Brasil, a diferença

salarial entre negros e brancos chega 45% de acordo com o Pnad (Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílio) (IBGE, 2019).

Podemos ligar esses dados da pesquisa com o fato do racismo ainda predominar no país. Vale lembrar que o crime de racismo, constitui como crime inafiançável e a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso, XLII dispõe: "XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei."

O artigo 7º e m seu inciso XXX, um dos que caracterizam o Princípio da Isonomia que consiste no fato que todos são iguais perante a Lei, sem qualquer distinção, indivíduos que exerçam mesmas funções não podem ter diferença salarial por possuírem uma outra cor ou etnia diferenciadas ou simplesmente pelo fato de ser mulher. garantindo que nenhum trabalhador sofra discriminação salarial.

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

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...]

Diante dos artigos analisados podemos concluir que o Direito do trabalho garante com a Constituição Federal a proteção ao trabalhador, criando condições de igualdade, visando sempre o princípio da equidade.

3.2 Igualdade Prevista Em Normas Da OIT e ONU

O princípio da Igualdade, com o seu objetivo principal de promover o bem estar social, sem preconceitos seja por raça, sexo, etnia, idade, religião, tem inspirações em diversas constituições liberal- democráticas ao redor do planeta, que declaram os direitos mínimos essenciais como a liberdade, igualdade e a dignidade, pertencentes de todo indivíduo. Um bom exemplo de diplomas internacionais é a Organização Internacional do Trabalho.

Fundada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho busca promover a justiça social. A entidade possui como missão promover para homens e mulheres melhores condições de trabalho garantindo a equidade, liberdade e segurança do trabalhador.

A Conferência da Organização Internacional do trabalho se reúne frequentemente para discutir e votar em decisões que podem obrigar e deliberar

regras aos Estados membros. Tais decisões são chamadas de convenções internacionais.

Versando o tema da promoção da igualdade entre os sexos pode-se destacar duas fases. Da fundação da Organização até a década de 1950, o foco foi a proteção da mulher trabalhadora, pensando em sua saúde e em função a maternidade. A segunda fase a partir de 1951 os meios normativos concentraram o foco na igualdade de tratamento da mulher (COUTINHO, 2003).

Convocada em Genebra a Convenção Geral da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1951, na Convenção de N. 100 promoveu a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Em seu Art. 1. Conceitua o termo remuneração que compreende como salário pago em espécie para o trabalhador, sustentando a importância da equidade no quesito salarial. O Artigo 2.

Especifica que cada membro deverá por meio de incentivos, adaptar as taxas de remuneração, assegurando a aplicação do Princípio da Igualdade, que pode ser aplicado através de legislação nacional, convenções coletivas entre empregadores e empregados. No Brasil entrou em vigência nacional em 25 de abril de 1958.

Em 1958 aprovada na 48ª reunião da Conferência da Organização Internacional do Trabalho, em sua convenção n. 111, que tutela a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. O Art. 1, conceitua a palavra discriminação, que provem de toda distinção ou exclusão decorrente de raça, cor, sexo, credo e opinião política ou qualquer outra distinção que exclua oportunidade que deveria em regra ser igualitária.

Sustenta ainda que qualquer obstáculo ou dificuldade que venha da distinção, que impeça oportunidades em matéria de emprego ou profissão poderá ser especificada pelo membro interessado, que por sua vez devem se esforçar para ter o apoio e colaboração dos empregadores de seus países, criando leis e incentivos específicos para o combate dessa discriminação, indicando sempre em seus relatórios anuais a aplicação da convenção.

A Organização das Nações Unidas, no ano de 1995 realizou a Conferência Mundial sobre a mulher em Pequim, onde países ao redor do mundo

comprometeram-se garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, porém até 2020 nenhum país conquistou a igualdade.

A ONU classificou o dia 18 de setembro de 2020 como o primeiro dia da igualdade salarial. De acordo com uma pesquisa realizada pela *World Economic Forum Global Gender Gap Report (2019)* somente no ano de 2277 as mulheres alcançarão a igualdade salarial.

3.3 Igualdade Prevista Na CLT

Criada no chamado Estado Novo durante a Era Vargas, em maio de 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas, regulamenta as relações de trabalho, tanto urbano, quanto rural, protegendo o trabalhador, coibindo atitudes abusivas por parte do empregador e assim criando a possibilidade de legislação sobre o processo do trabalho.

Instituída por Decreto lei 5.452, sistematizou as leis esparsas, ou seja, aquelas que não se encontravam reunidas em um único Código. Podemos ressaltar que a Consolidação das Leis Trabalhistas não pode ser considerada um Código, sua forma é característica de Decreto-lei, que deve ser aplicado a todos empregados sem distinção alguma de seu trabalho.

Considerada um direito básico do trabalho no Brasil, a CLT conta com a equiparação de legislação complementar e Constituição Federal.

Após 73 (setenta e três) anos da Criação da CLT, a chamada Reforma Trabalhista no ano de 2016, durante o governo do Presidente Michel Temer, que encaminhou o Projeto de Lei até a Câmara dos Deputados, com o número PL 6.787/2016 que alterava textos das CLT ou acrescentaria disposições aos artigos: 47, 47-A, 523-A, 611-A, 634 e 775.

Estranhamente o Projeto de Lei, foi considerado substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Deputado Rogerio Marinho, que acrescentou e modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT. O principal argumento para essa modificação, foi a necessidade de modernização nas relações de trabalho.

A CLT impõe regras que devem ser cumpridas entre empregador e empregado, procura sempre definir conceitos importantes para melhor interpretação das relações trabalhistas.

Direitos como salário mínimo, carteira de trabalho, direito a greve, duração da jornada de trabalho, horas extras entre outros direitos trabalhistas importantes para a conduta empregatícia atual foram definidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, protegendo ainda mais as relações de trabalho.

Nesse contexto, vale ressaltar que uma das principais imposições da CLT é menção a igualdade salarial para pessoas que prestam o mesmo serviço independentemente de sexo ou gênero.

Para o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 43) a Consolidação das Leis trabalhista, trata de um texto básico, enriquecido pela legislação complementar e Constituição Federal.

Para que fosse adequada em consonância aos dias atuais, na opinião do autor o ideal seria a edição de um Código Brasileiro de Trabalho, que versessem diretamente os direitos individuais, coletivos e difusos, assim facilitaria as tarefas dos juristas brasileiros.

O Equiparação Salarial está prevista pela CLT, no artigo 461, assegurando a igualdade de salário para trabalho de mesmo valor.

O artigo dispõe em seu Caput:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2017) equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente função idêntica, na mesma localidade e para o mesmo empregador.

4 DISCRIMINAÇÃO

É inadmissível Imaginar um Estado Democrático de Direito em que seja admissível a possível conduta discriminatória. Mesmo após diversas lutas, greves e batalhas travadas pelos grupos que buscavam tratamento, vivemos em uma realidade que sofre com altos índices de discriminação.

Conceituando o termo discriminação, chegamos ao resultado de uma conduta que transgride os direitos da pessoa humana, assim ocorre o desmerecimento e a segregação, é uma conduta que guarda conotações de desvalor por conta da desigualdade que provoca. O termo discriminar significa separar; diferenciar; estabelecer diferença, formar grupo por alguma característica em comum, seja cultural, racial, étnica, religiosa entre outras.

Para o autor Mauricio Godinho Delgado (2017, pag. 904) a discriminação reside no cru preconceito, ou seja, desqualificar uma pessoa devido alguma característica que seja diferente ao grupo que a rodeia (cor, sexo, religião e etc.).

A discriminação pode ainda ser dividida entre negativa e positiva. A discriminação negativa, vem de um tratamento desigual que cria um desdém ao indivíduo, assim abnegando de seus direitos como pessoa humana, o excluindo de determinado grupo social e tem como resultado provocar desigualdade injusta. Esse tipo de discriminação por grupos que historicamente enfrentam desigualdades sociais como mulheres, negros e deficientes, os motivos são injustificáveis e tem por resultado produzir um prejuízo para aquele que sofre (COUTINHO, 2003).

A discriminação positiva, possui essa denominação pois é um modo de eliminar eventuais diferenças, justifica-se a partir da ideia de equidade, com o

objetivo de corrigir desequilíbrios sociais, assegurando a igualdade e oportunidade a todos, mediante políticas protetivas a grupos ou pessoas que se encontram em posições desfavoráveis, ou seja é um conjunto de estratégias para proteção para grupos sociais que se encontrem em condições desfavoráveis (COUTINHO, 2003).

A chamada discriminação positiva deu a origem a concepção de que é possível distinguir pessoas ou grupos com o objetivo de fortalecer a participação na sociedade através da inclusão e promover mudanças na estrutura da sociedade.

É importante ressaltar que o que autoriza a discriminar é a diferença que o indivíduo ou coletivo apresentam entre si, alterando a regra de igualdade assim a discriminação positiva pode ser justificada frente ao princípio da igualdade.

Por ocuparem historicamente posições marginalizadas, negros e mulheres justificariam uma política de discriminação positiva, com o objetivo de promover oportunidades que ao longo de séculos, lhes foram negados, distribuindo direitos e benefícios que corrigiriam desequilíbrios sociais históricos.

No ordenamento jurídico brasileiro podemos encontrar a discriminação positiva, a reserva legal de mercado mediante sistema de cotas, que assegura ao deficiente, quando habilitada ou capacitada para exercício de função e a sua entrada ao mercado de trabalho Art. 37, VIII, CF diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. Outro exemplo são as vagas destinadas ao menor aprendiz, a empresas que demandem formação profissional, Art. 429, da CLT, (alterado pela lei 10.097)

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Proteger as diferenças objetivam superar preconceitos e discriminações, a discriminação é uma medida de desigualdade, que ao preservar as diferenças, busca a equidade, através de instrumentos jurídicos-políticos que asseguram proteção aos desiguais, para que se torne acessível a todos a igualdade de oportunidades.

A discriminação negativa ramifica-se entre direta e indireta. A manifestação direta ocorre quando o tratamento desigual é fundado em critérios proibidos, como sexo, cor, idade, origem todos são mencionados no ordenamento jurídico brasileiro. Exemplificando na discriminação direta o empregador que discrimina, tratando de modo menos favorecido, membros de grupos cujo são pessoas negras, mulheres e etc. Sendo assim a discriminação direta se dá por meio de exclusão evidente de pessoa ou grupo, em face de suas características. Pode ser compreendida como a dominação de um grupo sobre outro, como a preferência em razão do sexo, um exemplo é a contratação preferencial de homens comparado a contratação de mulheres devido suas funções reprodutivas.

Na discriminação indireta, é perceptível tratamento igualitário, mas que produz efeitos diversos, em desfavor a pessoas e grupos. São práticas discretas, mas que resultam na exclusão de grupos historicamente discriminados.

Uma recorrente manifestação da discriminação indireta é a inclusão de critérios em processos seletivos, que apesar de neutros, criam condições desfavoráveis a determinado grupo de pessoas. É o caso de uma seleção de empacotador exigir de seus candidatos ensino médio completo. Outro caso de manifestação indireta é em um processo seletivo determinar que o candidato deve haver disponibilidade para viajar como condição para alcançar o tão sonhado emprego, nessa condição mulheres geralmente são prejudicadas por serem menos disponíveis que homens para realizar viagens em razão de suas responsabilidades familiares. Sendo assim o estado civil, também influi indiretamente na contratação da mulher. Uma simples fotografia no *currilum*, pode causar a discriminação indireta, como a boa aparência e juventude irão influenciar para a contratação do empregado (COUTINHO, 2003).

O Art. 373-A, inciso I da CLT, normaliza requisitos que podem interferir na contratação na mulher no trabalho, corrigindo possíveis distorções. O inciso I dispõe: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

O ato de discriminar consiste em uma conduta concreta em relação ao outro, quando produz efeitos altera a igualdade de oportunidades garantida a todas as

peçoas, é uma conduta ilícita, visto que viola o princípio da igualdade que esta localizado no art. 5º, caput, da Constituição Federal.

Popularmente, a expressão de que a discriminação é velada, não de todo verdadeira, pois a mesma aparece evidente em critérios de seleção de empregados, muitas vezes são anunciadas nos jornais e meios eletrônicos de contratação, e em seus processos seletivos investigam, opiniões, preferências, doenças, antecedentes, condição financeira do candidato em relação a vaga de emprego.

Como causa de discriminação o preconceito é em regra o agente causador do ato discriminatório, é tido uma opinião sem um exame crítico, sem qualquer ponderação aos fatos, o preconceito pode aparecer em consequência de uma experiência pessoal ou fruto de xenofobia e intolerância. Do preconceito surge uma imensurável quantidade de práticas discriminatórias.

Interesses em manter grupos sociais e instituições historicamente privilegiados, também é uma das frequentes causas de discriminação, geralmente afetam na discriminação racial ou de gênero, devido as fortes representações sociais durante a história.

4.1 Discriminação Em Razão De Gênero

Com o avanço da legislação, e a criação de diversas medidas protetivas ao trabalho da mulher, muitos acreditam que a busca a igualdade salarial seja um objetivo alcançado, havendo assim um esgotamento do tema. Infelizmente contata-se que a carência da efetivação do funcionamento da legislação é uma realidade sentida na pele por diversas mulheres no dia-a-dia (ARAÚJO, 2018)

Nos dias atuais ainda é questionável se a mulher é capacitada para equilibrar sua vida pessoal e profissional no momento da contratação, sempre sendo questionada da existência ou potencial maternidade, que por sua vez empregadores relutam a empregar mulheres por considerarem a maternidade cara, visto que pode trazer um custo a mais no contrato de trabalho (ARAÚJO, 2018)

Na atualidade a mulher estuda, trabalha e desdobra-se cuidando do lar. Em comparação ao homem possui uma rotina muito mais rica em compromissos, a mulher moderna busca conhecimento e cada dia mais conquista seu espaço, com

carreiras de trabalho de sucesso, onde infelizmente essa vontade de conquista não é suficiente, para que a mulher seja valorizada com isonomia em relação ao homem.

Frente a uma cultura patriarcal, mulheres sofrem no ambiente de trabalho pela justificativa que sua capacidade laboral é menor e o fato da maternidade estar presente na vida da mulher até pouco tempo foi visto como uma fraqueza, já que a maternidade limita a mulher a medida de sua necessidade da gestação. LOPES (2002, p. 420) justifica:

Deve-se tomar todo o cuidado ao subtrair da “natureza” a justificação para postulados jurídicos, principalmente porque o ser humano é uma mistura indissociável de biologia e cultura. A inferiorização da mulher sempre se apoiou em discursos pretensamente fundados na natureza. A medicina em muito contribuiu para legitimar tais discursos, apoiando-os em também pretensa “cientificidade”.

Legislações de enfrentamento internacionais são essenciais para que os países tenham embasamento frente toda sua população. Em 31 de Março de 1981 a Organização das Nações Unidas, reuniu as maiores potencias da época em uma convenção para discutir formas de eliminação de discriminação contra a mulher. O Brasil ratificou a convenção de 1979 cujo tema proíbe discriminação em matéria de emprego e profissão.

O advento da Constituição Federal de 1988, também conhecida por Constituição Cidadã, trouxe medidas inibitivas a discriminação da mulher no ambiente de trabalho, para que a linha que separa homens e mulheres de estarem patamar de igualdade seja quebrada.

Carreiras de sucesso no Brasil não quer dizer tratamento igualitário, pesquisas apontam que do ano 2010 cerca de 39% das mulheres eram empregadas com carteira assinada, homens 46% em relação as mulheres (IBGE, 2014).

Em todo mundo a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho com carreiras de sucesso e contribuições no ambiente trabalhista, com exceção de países que em sua cultura ainda não aceitam o trabalho feminino. (BERNARDI, 2015)

Durante a década de 70 a participação das mulheres no mercado de trabalho era em torno de 18%. No ano de 2002, pós vigorar a Constituição Federal de 1988,

a participação das mulheres no mercado de trabalho girava em torno de 50% (IBGE, 2002).

Com o aumento da inserção da mulher no mercado, a diferença salarial também diminuiu, no início da década de 90 a diferença salarial era de 50% e passou para 30 no início dos anos 2000 (IBGE, 2002).

Em uma pesquisa realizada em 2008 pelo IBGE, cujo tema era mulher no mercado de trabalho, revelou que no ano de 2008, haviam 9,4 milhões de mulheres trabalhando em regiões metropolitanas do país e ao mesmo tempo lideravam no nível de desocupação, contando no ano cerca de 1.000.000 de mulheres desempregadas nas regiões metropolinas no ano de 2002. (IBGE, 2002)

A mesma pesquisa indicou que a jornada de trabalho da mulher era de 40 horas semanais e seus rendimentos chegavam até R\$ 956,80 por mês que correspondia a 71,3% do rendimento do homem na época. (IBGE,2002)

Em uma pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho de 2015, a mulher ainda possui uma diferença salarial tocante em relação ao homem, sendo que no ano de 2013, as mulheres ganhavam em torno de R\$ 2018,48 enquanto homens a nível de mesma função ganhavam em torno de R\$ 2.451,00 (MTE,2015)

É importante ressaltar que a mesma pesquisa indicou que o nível de formação a nível de ensino médio mulheres correspondiam a 60%, em relação aos homens e mesmo assim a remuneração da mulher com graduação em curso superior era 40% inferior. (MTE, 2015)

Mulheres diante de uma cultura machista, patriarcal e sexista não podem se conformar com estas limitações que são impostas até os dias atuais na sociedade, devem procurar a ascensão profissional a nível igualitário, buscando seus direitos e garantindo assim sua posição de respeito no mercado de trabalho.

4.2 Discriminação Em Razão De Raça Ou Etnia

Mesmo na atualidade é altamente perceptível a carência do funcionamento da legislação de proteção ao trabalhador de raça e etnia. O conceito de raça deriva de um conjunto de seres com características físicas hereditárias em comum e etnia

conceitua-se como um conjunto de seres que vivem em determinado local, com a mesma língua e mesma cultura a ser seguida (COUTINHO, 2003).

Com a chegada dos Portugueses no ano de 1500 a ao encontrarem os índios e trazerem consigo da cultura Europeia os negros que eram escravizados houve ao decorrer dos séculos a miscigenação das três raças índios, negros e pardos, que deram origem ao que chamamos de etnicamente de “pardo” (COUTINHO,2003)

Após anos do regime escravocrata que prevaleceu no Brasil durante séculos, que propiciou o distanciamento de dominadores e gente escrava, é possível a constatação de sua influência nos dias atuais, o indivíduo de pele negra sofre com a inferioridade encontrada no dia a dia, o preconceito racial prevalece em pleno século XXI causando reflexos no ambiente de trabalho.

O problema estrutural em torno da discriminação racial no ambiente de trabalho se deve ao racismo que para Coutinho (2003) racismo é o conjunto de crenças e teorias que explicaria uma hierarquia entre as raças, onde a branca prevalece dominante sobre a negra.

A ciência por sua vez já provou que não existe diferenças genéticas entre os indivíduos de diferentes raças que cada um desenvolve suas linhas genéticas de acordo com sua descendência e qualquer tentativa de dividir os seres humanos em raças geneticamente é impossível (COUTINHO, 2003).

O processo de participação desigual do negro em vários espaços reforça que o negro não vai desenvolver potencialidades ao ser comparado de uma pessoa branca e o processo de exclusão fica ainda mais visível.

Comparando diferenças salariais em relação a cor, é visível que a característica influência nos valores recebidos na contraprestação do trabalho. Pesquisas apontam que o negro recebe cerca de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) a menos que um indivíduo de cor branca (IBGE, 2019).

De acordo com um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudo Sócio Econômicos (DIEESE) constatou que no mercado de trabalho de regiões metropolitanas que a remuneração de um homem negro é cerca de 53% do homem branco, a mesma pesquisa ainda apurou que as mulheres negras recebem cerca de 42% em relação ao homem branco, é importante ressaltar

que esses dados são da região Metropolitana de São Paulo, não havendo muita diferença dos demais grandes centros do país. (DIEESE, 2003).

5 INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

O último capítulo tem por finalidade demonstrar alguns instrumentos jurídicos presentes na legislação em casos discriminatórios, como no caso de responsabilidade e penalização do empregador.

No presente trabalho também daremos ênfase no projeto de Lei 10158/2018 que já foi aprovado pelas Comissões de Direitos Humanos (CDH) e assuntos sociais (CAS), que é o Projeto de Lei do Senado de número 33/2018

Atos discriminatórios podem causar prejuízos de ordem moral, e o empregador pode ser responsabilizado civilmente, por esse ato ilícito, além de poder responder criminalmente nas hipóteses que o ato discriminatório configurar crime. Quanto à discriminação salarial, por si só, não caracterizaria crime pela legislação brasileira e a consequência seria somente a equiparação salarial e a multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Salarial, prevista no §6º do artigo 461, da CLT.

Segundo a cartilha do Ministério do Trabalho junto a Secretaria de Inspeção ao trabalho (2018) o empregador pode exigir uma determinada característica física na contratação, é caracterizado pela exigência profissional genuína, que deve ser comprovada objetivamente pelo empregador.

Um exemplo que podemos citar é uma companhia cinematográfica que vá homenagear determinada pessoa no cinema, o interprete desse homenageado precisa estar o mais próximo possível no quesito aparência física e características. (sexo, raça, idade). Nesse caso não configura a discriminação, já que a vaga é objetiva.

Adverso da exigência profissional genuína está a exigência inadequada na hora da contratação. Um bom exemplo é uma vaga que especifica que exige homens para o trabalho já que fisicamente são mais fortes do que a mulher, essa vaga excluiria diversas mulheres aptas a função.

A prática discriminatória salarial no trabalho ocorre quando o empregador deixa em segundo plano as habilidades e o desempenho do funcionário levando em conta suas seu grupo, origem ou gênero.

A CLT em seu Art. 461 veda o ato discriminatório salarial em razão de sexo, raça, etnia e nacionalidade.

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

Após a Reforma Trabalhista, alguns requisitos sofreram alteração como trabalho de igual valor, na mesma função, mesmo empregador, mesmo estabelecimento. Vale ressaltar que na nova redação, empresas que possuem quadro de carreira esquematizado não há mais a necessidade de homologação em órgão especializado e pode escolher se o empregado merece a promoção por livre e espontâneo merecimento.

5.1 Projeto de Lei do Senado Número 33 de 2018

Para alterar o artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, o então senador do Estado do Rio de Janeiro, Lindbergh Farias propôs um Projeto de Lei, que dispõe sobre multa administrativa em casos de discriminação por sexo ou raça e a criação de um cadastro de empregadores que praticarem o ato discriminatório.

O Projeto de Lei propõe a introdução de cinco parágrafos no artigo 461, que ficariam numerados do 7º aos 13º parágrafos. No parágrafo sétimo que seria acrescido ao artigo 461 da CLT há a previsão de multa em 50% dos benefícios do regime geral de previdência social, por funcionário que sofreu o ato demeritório. Assim, além de ter que pagar multa ao trabalhador, teria que pagar uma multa administrativa. O sétimo parágrafo proposto pelo projeto tem a seguinte redação:

§ 7º. Constatada a discriminação prevista no § 6º, a fiscalização do trabalho imporá ao empregador o pagamento de multa administrativa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por empregado discriminado.”

Os demais parágrafos teriam a seguinte redação:

§ 8º. A multa prevista no § 7º será devida em dobro em caso de reincidência.

§ 9º. As multas previstas nos §§ 7º e 8º serão reduzidas em 50% (cinquenta por cento) para as micro e pequenas empresas.

§ 10. O Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorrem na discriminação prevista nos §§ 6º e 7º, que será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico.

§ 11. A permanência do empregador, por período igual ou superior a dois anos, na lista prevista no § 10 quadruplicará, para as infrações verificadas após a sua inclusão na lista, a multa prevista no § 7º.

§ 12. A majoração prevista no § 11 incidirá, também, em caso de inclusão do empregador, por mais de uma vez em um período de cinco anos, na lista prevista no § 10, recaindo sobre as infrações cometidas após a primeira inclusão.

§ 13. A inclusão do empregador na lista prevista no § 10 o sujeitará a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em intervalo não superior a três meses, a fim de verificar a permanência, ou não, da discriminação prevista nos § 6º e 7º.” (NR)

Assim, em caso de reincidência do ato discriminatório, o empregador estará sujeito ao pagamento em dobro da multa, sendo as mesmas multas reduzidas em até 50% no caso de micro e pequenas empresas.

O cadastro dos empregadores que praticarem a discriminação será realizado com a divulgação uma lista com os nomes dos praticantes anualmente pelo Ministério do Trabalho com análise pelo órgão a cada três meses para a verificação de permanência ou não, da discriminação prevista nos artigos 6º e 7º.

A justificativa da elaboração do projeto de lei, visa proteger o empregado a mesma remuneração salarial, de trabalho igual. Países desenvolvidos como Islândia, Alemanha e Reino Unido, passou a exigir lista salariais que atestam igualdade remuneratória entre gêneros, as empresas que em seu corpo salarial desenvolva desigualdade são multadas.

De acordo com uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) o rendimento do homem em 2015 foi de R\$1.913,00 e o da mulher R\$1.383,00, isso significa que as mulheres ganhavam cerca de 73% do salário do homem.

Considerando a diferença salarial pelo fator racial a situação é ainda mais alarmante, em 2015 brancos ganhavam cerca de R\$1.589,00 por mês e negros R\$898,00 por mês, ou seja, negros recebem 57% do valor dos rendimentos em relação a uma pessoa branca.

Com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em seu Art. 461, § 6º da CLT, estipulou que o pagamento distinto por razão de gênero e etnia, de empregados que exerçam a mesma função, resultará uma multa de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ao empregador estipulador pelo juiz.

Devido a delonga do judiciário brasileiro o § 6º torna-se insuficiente para inibir a discriminação salarial em virtude do empregador.

Diante dessa situação morosa que se encontra o Poder Judiciário, a criação de um instrumento normativo que desestimule a conduta discriminativa do empregador é de extrema necessidade para o cumprimento da Lei.

Com a implantação do parágrafo 7º a fiscalização do trabalho, aplicará a multa administrativa de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por empregado discriminado, impondo ainda punição dobrada em caso de reincidência.

Para micro e pequenas empresas o valor da multa pode ser diminuído, para assegurar a valoração do trabalho humano e uma existência digna previsto constitucionalmente no art. 170, IX, da Carta Magna.

A criação de uma lista de empregadores que cometerem a discriminação salarial por gênero e etnia seria divulgada com a intenção de levar a conhecimento público de clientes e consumidores a nociva conduta.

O intuito do projeto é militar no sentido de erradicar qualquer tipo de discriminação salarial, seja ela por gênero ou por etnia. Com a divulgação da “lista suja da discriminação salarial”, a ideia é que ocorra uma censura ou boicote dos próprios consumidores, teoricamente empregadores deixarão de atentar contra a isonomia.

Atualmente o projeto aguarda na Câmara dos Deputados o parecer do Relator na Comissão de Finanças e Tributação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho se propôs como objetivo geral, elaborar um conjunto bibliográfico de doutrina e jurisprudência que permitisse a dissertação do tema discriminação salarial no trabalho.

Refletir sobre a existência da discriminação salarial no meio trabalhista, é essencial para entendimento do trabalho. Entender que mulheres e negros, que em pleno século XXI, são tratadas com inferioridade, nos remete ao fato de no Brasil estarmos distantes de um nível pleno de igualdade.

Vimos que a Convenção N. 100 da Organização Internacional do Trabalho de 1951, adota diversas medidas para não discriminação salarial entre os sexos. A Convenção de N .111 elimina qualquer discriminação em caráter de emprego como raça, sexo, cor e religião. Essas Convenções estabeleceram ao mundo a necessidade de legislações vigentes para evitar atos discriminatórios salariais no trabalho.

No Brasil com a Constituição Federal de 1988, no Art. 5º em seu caput, menciona que todos são iguais perante a lei, aqui encontra-se o princípio da isonomia e em seu inc. I faz a referência de que homens e mulheres devem ser tratados de maneira igualitária no quesito trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu Art. 461, que é o foco do presente trabalho, reforça a proteção salarial ao trabalhador, diz que sendo idêntica a função, todo trabalho de mesmo valor, ao mesmo empregador, e mesmo estabelecimento, corresponderá a salário de igual valor, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Mesmo existindo legislação que proíba a discriminação salarial, as estatísticas demonstram que a diferença salarial continua existindo, persistindo situações em que grupos historicamente desfavorecidos ficam em desvantagem.

Acabar com o racismo, o preconceito, o machismo e o patriarcado que ainda dominam nossas vidas é a melhor solução de enfrentamento para essas discriminações, incluindo a discriminação salarial.

Ainda que o projeto de Lei não mencione, seria importante a inclusão de um instrumento jurídico com o propósito de eliminar qualquer discriminação, seja ela por

gênero, etnia, idade, como também discriminações salariais por motivos de homofobia, gordofobia entre outras.

O projeto de Lei proposto por Lindbergh Farias, caso seja aprovado será um instrumento que ao ser colocado diante da CLT o empregador poderá se atentar mais a seus atos, visto que além da multa administrativa uma vez que seu nome seja incluso na “lista negra” do Ministério do Trabalho recairá um boicote em sua empresa, assim torna-se um instrumento coercitivo para evitar a discriminação salarial no Brasil.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Viviane Teles de Magalhães. **Mulheres iguais na diferença**: a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e a eficácia dos direitos fundamentais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

BERNARDI, Renato. NEVES, Raquel Cristina. As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do “teto de vidro” para a mulher trabalhadora. *Revista do Direito Público*. Londrina, v.10, n.2, p.167-186, mai./ago. 2015. DOI: 10.5433/1980-511X.2015v10n2p167.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09 dez 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Texto Compilado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 09 dez 2020.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação em relação de trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 2003

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DIEESE. 20 de novembro: dia nacional da consciência negra. *Boletim DIEESE*: Edição Especial, novembro de 2001.

IBGE: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Síntese de Indicadores 2014.

IBGE. **PNAD Contínua trimestral: desocupação cai em 6 das 27 UFs no 4º trimestre de 2018**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23845-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cai-em-6-das-27-ufs-no-4-trimestre-de-2018>. Acesso em: 22 fev. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher da proteção à promoção, 2006, in <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>

Ministério do Trabalho. **Discriminação**: perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

UNRIC. **250 anos para eliminar disparidade salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: <https://unric.org/pt/250-anos-para-eliminar-disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres/#:~:text=A%20igualdade%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20baseia,e%20homens%20recebam%20sal%C3%A1rios%20iguais..>
Acesso em: 18 set. 2020.

Anexo



SENADO FEDERAL
Gabinete Senador Lindbergh Farias

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 33 , DE 2018

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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 7º a 13:

“Art. 461.

.....
§ 7º. Constatada a discriminação prevista no § 6º, a fiscalização do trabalho imporá ao empregador o pagamento de multa administrativa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, por empregado discriminado.

§ 8º. A multa prevista no § 7º será devida em dobro em caso de reincidência.

§ 9º. As multas previstas nos §§ 7º e 8º serão reduzidas em 50% (cinquenta por cento) para as micro e pequenas empresas.

§ 10. O Ministério do Trabalho elaborará lista de empregadores que incorrem na discriminação prevista nos §§ 6º e 7º, que será divulgada anualmente em seu endereço eletrônico.

§ 11. A permanência do empregador, por período igual ou superior a dois anos, na lista prevista no § 10 quadruplicará, para as infrações verificadas após a sua inclusão na lista, a multa prevista no § 7º.

§ 12. A majoração prevista no § 11 incidirá, também, em caso de inclusão do empregador, por mais de uma vez em um período de cinco anos, na lista prevista no § 10, recaindo sobre as infrações cometidas após a primeira inclusão.

§ 13. A inclusão do empregador na lista prevista no § 10 o sujeitará a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em intervalo não superior a três meses, a fim de verificar a permanência, ou não, da discriminação prevista nos § 6º e 7º.” (NR)

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