

PARECER nº 455/2013 DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 0536/11

Trata-se de projeto de lei, de iniciativa do nobre Vereador Aurélio Nomura, que visa criar o Programa de Atenção à Isonomia Salarial – PAIS, com a finalidade de coibir a discriminação salarial em razão de sexo, cor, idade ou estado civil, a todo trabalho de idêntica função e igual valor, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade.

Segundo a propositura, o referido Programa será executado pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho, que deverá estabelecer plantão para recebimento de denúncias em sintonia com as atividades fiscalizadoras dos Órgãos Estaduais e Federais do Trabalho.

A propositura reúne condições para prosseguir em tramitação, consoante será demonstrado.

No que tange ao aspecto formal, a propositura encontra fundamento no artigo 37, caput, da Lei Orgânica Paulistana, segundo o qual a iniciativa das leis cabe a qualquer membro ou Comissão Permanente da Câmara Municipal, ao Prefeito e aos Cidadãos.

Ademais, consoante o disposto no artigo 30, I, da Constituição Federal compete aos Municípios legislar sobre assuntos de interesse local, dispositivo com idêntica redação no artigo 13, I, da Lei Orgânica Municipal.

No mérito, o projeto é amparado pela Constituição Federal, haja vista ter como norte o princípio da igualdade.

A respeito do princípio da igualdade, imperioso se faz destacar os termos do art. 5º, caput, da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”.

De fato, o Poder Público deve impedir e punir a discriminação salarial motivada por sexo, raça, idade ou estado civil.

Exatamente nesse sentido, o art. 7º, XXX, da Constituição Federal estatui que:

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

...

XX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) reforça o supraexposto ao dispor, em seu art. 461:

“Art. 461. 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.”

Especificamente no que concerne à impossibilidade de discriminação calcada na diferença de sexo, o inciso I do artigo 5º da Constituição Federal reforça que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Quanto à discriminação motivada por diferença racial, esta é tipificada como crime de racismo, imprescritível e inafiançável (art. 5º, XLII, da Constituição Federal), existindo, inclusive, programa municipal de combate ao racismo (Lei nº 13.791/2004).

Destaque-se, outrossim, que a Lei Orgânica do Município, em seu art. 119, estabelece que a prática de racismo pode acarretar a não concessão de licença ou autorização, ou sua cassação, em estabelecimentos, entidades, representações ou associações.

No que tange à discriminação resultante da idade dos trabalhadores, importa destacar o art. 27 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), que assim dispõe:

“Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada”

Frise-se, ademais, que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula 683, segundo a qual “o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido”.

Por derradeiro, no que se refere à discriminação em razão do estado civil do trabalhador, além de a Constituição Federal vedar esse tipo de comportamento no já mencionado art. 7º, XXX, a CLT, em seu art. 391, assim determina:

“Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.”

Ante todo o exposto, vê-se que a propositura está em estrita sintonia com os ditames legais da Constituição Federal e com a legislação em vigor, razão somos PELA CONSTITUCIONALIDADE e LEGALIDADE.

Para aprovação, é necessário o voto favorável da maioria absoluta dos membros da Câmara (art. 40, § 3º, XII).

Sala da Comissão de Constituição e Justiça e Legislação Participativa, 24/04/2013.

Goulart – PSD – Presidente

Abou Anni – PV

Alessandro Guedes – PT

Arselino Tatto – PT - abstenção

Conte Lopes – PTB

Eduardo Tuma – PSDB – Relator

George Hato – PMDB

Laércio Benko – PHS

Sandra Tadeu – DEM - abstenção