

3º Congresso Internacional de Gestão de Pessoas com Deficiência e Reabilitados pelo INSS

**Desafios da Empregabilidade – Diversidade,
Equidade e Inclusão**

Igualdade salarial e produtividade

Goiania-GO 7/junho/2023

Maria Aparecida Gugel
Vide-Procuradora Geral do Trabalho
mariaaparecidagugel@gmail.com

Para falar sobre igualdade salarial e produtividade da pessoa com deficiência

Condições para que a pessoa com deficiência tenha sua dignidade respeitada:

- 1º Alcance autonomia, independência e liberdade de fazer as próprias escolhas (CDPD)**
- 2º Participe da vida em sociedade (CDPD)**
- 3º Não seja discriminada, tenha iguais oportunidades, exista igualdade entre o homem e a mulher (CDPD)**
- 4º Desenvolva suas capacidades (CDPD)**



Para falar sobre igualdade salarial e produtividade da pessoa com deficiência

Condições para que a pessoa com deficiência tenha sua dignidade respeitada no trabalho:

5º Tenha condições justas e favoráveis de trabalho (CDPD)

6º Tenha igualdade de remuneração quando o trabalho for de igual valor (CDPD, C. 100/OIT)

7º Tenha condições seguras e salubres de trabalho (CDPD)

8º Tenha proteção contra o assédio no trabalho (CDPD)

9º Tenha acessibilidade, recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável (CDPD, LBI)



Para falar sobre igualdade salarial e produtividade da pessoa com deficiência

Condições para que a pessoa com deficiência tenha sua dignidade respeitada no trabalho:

10º Não exista conflito entre o emprego e os cuidados que presta (C.156/OIT)

11º Exista igualdade de oportunidades e de tratamento inclusive sobre os encargos familiares (C. 156/OIT)

12º Não ser discriminada por ser mulher (C.111/OIT) – discriminação de gênero, orientação sexual e identidade de gênero



Discriminação:

distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão do empregador com o propósito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento de sua condição de mulher (orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, idade etc)



Exemplos de discriminação no trabalho

exigir teste, exame, laudo, atestado ou qualquer outro procedimento que confirme a esterilização ou estado de gravidez da mulher trabalhadora

controlar a natalidade (exceto serviços de aconselhamento ou planejamento familiar) ou instigar a esterilização

quando o empregador:

publica anúncio de emprego preferindo homens, idade, cor ou situação familiar

recusa o emprego, a promoção na carreira ou a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez

procede revista íntima nas empregadas mulheres

não pratica a igual remuneração por trabalho de igual valor



Do que precisamos?

Recomendação 90/OIT acesso ao emprego, diferentes profissões, condições de emprego, acesso à formação

Artigo 461 parágrafo 1º da CLT : trabalho de igual valor, igual produtividade, igual perfeição técnica, não superior a 4 anos e 2 anos na função + PL 1.085/2023

Utilizar a negociação coletiva com mecanismos de igualdade de oportunidades

Garantir exercício dos direitos sindicais e a participação em cargos diretivos sindicais



Trabalho com igual oportunidade e tratamento + exercício da atividade sindical

Se o trabalho traz independência devemos garantir que haja, participação no movimento diretivo sindical pois garante o exercício do direito de colaborar, interferir diretamente na negociação coletiva, na formulação de cláusulas coletivas de trabalho

Exemplos:

cláusula coletiva que garanta a redução de horas de trabalho para que a mulher com deficiência possa cuidar de filhos

ou a redução de jornada de trabalho para a trabalhadora com deficiência de forma que ela possa cuidar de sua saúde

ou que o trabalhador(a) com mulher, companheira com deficiência tenha jornada reduzida para compartilhar as atividades domésticas, o cuidado com os filhos ...



Do que precisamos?

Aprovar o PL 1.085/2023

Acrescenta ao artigo 461 CLT

§ 6º Na hipótese de discriminação comprovada por motivo de gênero, raça ou etnia, além do pagamento das diferenças salariais devidas, o juízo determinará o pagamento de multa cujo valor equivalerá ao décuplo do maior salário pago pelo empregador, elevado em cem por cento em caso de reincidência.

§ 7º Presume-se comprovada a discriminação, na hipótese de identificação de desigualdade salarial injustificada entre mulheres e homens, verificada em relatório de transparência salarial e remuneratória elaborado pelo empregador.

§ 8º Na hipótese prevista no § 6º, o pagamento das diferenças salariais e da multa não afasta a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto.



Do que precisamos?

Aprovar o PL 1.085/2023

Acrescenta ao artigo 461 CLT

XI - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem à imediata equiparação salarial e remuneratória entre mulheres e homens, uma vez comprovada a discriminação nos termos do disposto no art. 461 desta Consolidação das Leis do Trabalho.



Do que precisamos?

Aprovar o PL 1.085/2023

Art. 4º A igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e remuneratória;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens;

III - aplicação de sanções administrativas em caso de desigualdade ou discriminação salarial e remuneratória entre mulheres e homens;

IV - facilitação de meios processuais para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

Art. 5º Fica determinada a publicação de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com vinte ou mais empregados.



Do que precisamos?

Ratificar a Convenção 156/OIT, de 1981 – MP 1.164, 2/3/2023

Igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadoras com deficiência: trabalho com encargos de família

política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

Responsabilidades com filhos(as) dependentes e outros membros da família

Sem conflitos entre emprego e cuidados

Envolver serviços públicos e privados de assistência à infância e à família

Envolver sindicatos representativos





**OBRIGADA PELA
ATENÇÃO!**