

Texto I



Disponível em: <https://lamenteesmaravillosa.com/wp-content/uploads/2017/06/Igualdad-entre-hombres-y-mujeres-768x411.jpg>. Acesso em 31-jul-2023

Texto II

Agora é lei. A igualdade salarial entre homens e mulheres passa a ser obrigatória, e prevista em legislação própria.

A Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, passa a prever expressamente, a necessidade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, sendo obrigatória a equiparação. A referida legislação é um marco infraconstitucional importante, e consolida na esfera laboral o que é preconizado pela Constituição Federal de 1988, a igualdade entre todos, homens e mulheres, nos termos do art. 5º, inc. I. Já o art. 7º, inc. XXX, preconiza a vedação de diferenças salariais por critérios de sexo, idade, cor ou estado civil, sedimentando a necessidade de tratamento igualitário entre homens e mulheres.

A máxima de que “o óbvio também precisa ser dito” é perfeitamente aplicável à análise da nova legislação. Embora já prevista a igualdade entre homens e mulheres, conforme texto constitucional, não é possível dizer o mesmo em termos práticos, já que, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), conforme apurado em 2019, o rendimento das mulheres representava cerca de 77,7% do rendimento dos homens. Essa diferença era menor, segundo os dados, no caso de cargos de direção e gerência, no qual o salário das mulheres equivalia à cerca de 61,9% dos homens. Mais recentemente, dados do IBGE, levantados em 2022, apontavam que as mulheres auferiam cerca de 78% dos salários dos homens.

O enfrentamento a essa prática de discriminação entre pessoas do sexo feminino e masculino, no tocante à remuneração, já era preconizada pela legislação, seja na Constituição Federal, bem como na própria Consolidação das Leis do Trabalho, mas carecia de medida legislativa mais enérgica para a garantia o respectivo cumprimento. Com a nova lei, além da necessidade de igualdade salarial, caso haja inobservância de tal regra, a discriminada poderá ter direito à reparação por danos morais, observado cada caso.

NASCIMENTO, Dannúbia Santos Sousa. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/390596/a-igualdade-salarial-e-alteracoes-trazidas-pela-lei-14-611-23>. Adaptado. Acesso em 31-jul-2023.

Texto III

A lei da igualdade salarial, sancionada em 3-jul-2023, estabelece novas bases legais para que trabalhadoras e trabalhadores tenham garantido seu direito à igualdade de salário e de remuneração. Entre os principais pontos da nova legislação, estão: 1) a obrigação de que as empresas sejam mais transparentes sobre o quanto pagam a seus funcionários e 2) a aplicação de multa para aquelas que descumprirem as regras. A nova lei, que altera o artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), foi proposta pela Presidência da República e tramitou em regime de urgência no Congresso.

Segundo a procuradora do Ministério Público do Trabalho Danielle Corrêa, a legislação detalha as medidas que devem ser tomadas para que a igualdade seja buscada. “Sabemos que a equiparação já está prevista na Constituição Federal e em instrumentos de lei internacionais do trabalho. Mas a novidade é que essa lei exige uma série de obrigações das empresas”, explica Danielle. A procuradora é também vice-coordenadora do grupo Coordigualdade, que atua na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no mercado de trabalho.

As medidas que devem ser tomadas pelas empresas, segundo a nova lei, buscam também incentivar a formação e a capacitação de mulheres, para que possam permanecer e evoluir no mercado de trabalho em condições iguais às dos homens.

Multas

Se a discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade for identificada em uma empresa, ela deverá pagar à pessoa vítima de discriminação a diferença salarial devida. Acrescente-se que este pagamento não anula que trabalhadores peçam indenização por danos morais. A multa para o descumprimento da lei corresponderá ao novo salário devido à empregada ou empregado, multiplicado dez vezes. Em casos de reincidência, o valor será duplicado.

LARA, Lorena. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/07/04/entenda-o-que-muda-com-a-nova-lei-da-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens.ghtml>. Adaptado. Acesso em 31-jul-2023.

PROPOSTA DE REDAÇÃO: A partir do material de apoio e com base nos conhecimentos construídos ao longo de sua formação, redija um texto dissertativo-argumentativo, em norma padrão da língua portuguesa, sobre o tema: **“Igualdade salarial entre homens e mulheres – questão de direitos humanos”**. Apresente proposta de intervenção social que respeite os direitos humanos. Selecione, organize e relacione, de maneira coerente e coesa, argumentos e fatos para defesa de seu ponto de vista.