



**PROJETO DE LEI N° , DE 2019
(Da Deputada. Edna Henrique)**

**Altera a Lei nº 9.029, de
13 de abril de 1995, para
proibir práticas
discriminatórias, para efeitos
admissionais, de promoção ou
de permanência no emprego.**

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo ou orientação sexual, origem, raça, cor, estado civil, religião, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 9.029, de 1995, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 2º-A. Constitui infração administrativa qualquer inquirição,



indagação, pergunta ou pesquisa relativa à religião ou à orientação sexual de empregados, visando à sua permanência no emprego ou de candidatos a emprego ou promoção.

Parágrafo único. Exclui-se do disposto no *caput* deste artigo a opção de o trabalhador revelar ou mencionar em relação a sua religião ou orientação sexual, quando entender que suas convicções de foro íntimo podem impedir, de alguma forma, o fiel cumprimento das funções para as quais foi ou está sendo contratado ou promovido.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Já dispomos, na legislação vigente, da Lei nº 9.029, de 1995, que “*proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência na relação jurídica de trabalho*”.

Conforme dispõe o art. 1º dessa lei, “*é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvados, neste caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente*



previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

Decorridas mais de duas décadas da edição da Lei nº 9.029, de 1995, tão importante para dar concretude ao combate à discriminação nas relações de trabalho, consideramos que a legislação precisa ser aperfeiçoada, para deixar também expressa a proibição de práticas discriminatórias em razão da religião ou da orientação do trabalhador, razões que não constam do texto vigente. Além disso, entendemos ser necessário proibir expressamente qualquer inquirição, indagação, pergunta ou pesquisa relativa à religião ou à orientação sexual de empregados, visando à sua permanência no emprego ou de candidatos a emprego ou promoção, conduta que implica infração administrativa do empregador.

Entendemos que a proposta está em consonância com o Estado Democrático de Direito, as garantias dos direitos fundamentais da liberdade de crença e da orientação sexual (incisos VI e X do art. 5º da Constituição) e a dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da Constituição). Tendo como base a premissa da igualdade material de direitos para todos os brasileiros, não se deve permitir ao empregador inquirir ao candidato que procura uma vaga de emprego o conhecimento prévio de sua religião nem a sua orientação sexual, pois não é elemento condicionante para nenhuma atividade laboral.

Qualquer manifestação relativa a esses fatos da vida do trabalhador cabe apenas ao próprio interessado, quando assim entender importante para conhecimento do empregador, como, por exemplo, se sua religião não permitir que se cumpra o horário de trabalho oferecido pelo empregador.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Pelas razões expostas, submetemos nossa proposta à análise dos nobres Colegas, pedindo apoio para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2019.

Deputada **EDNA HENRIQUE**
PSDB/PB