

PROJETO DE LEI N° , DE 2003

(Da Sra. Dra. Clair)

Altera a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, orientação sexual, doença, propositura de ação trabalhista ou atividade sindical, política ou partidária.,

Parágrafo único. Ressalvam-se, no caso da idade, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

.....

“Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, faculta ao empregado optar entre:

I – a reintegração com garantia de emprego mínima de seis meses e ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, contado da data do rompimento contratual até a data do trânsito em julgado da ação, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”
(NR)

Art. 2º A Lei nº 9.029, de 1995, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

“Art. 4º-A. Nas ações em que restar provada a prática discriminatória, o juiz pode condenar a empresa a implementar medidas de ação afirmativa, destinada à correção da conduta.

Parágrafo único. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para exigir a implementação das medidas de ação afirmativa proposta por ação judicial.”

“Art. 4º-B. Na instrução do processo em que se discutir a dispensa discriminatória deve ser observado o princípio da aptidão para a produção da prova.”

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

JUSTIFICAÇÃO

Uma das mais rotineiras formas de desrespeito aos direitos humanos, a discriminação está presente no cotidiano das sociedades, manifestando-se, também, nas relações de trabalho.

A edição da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, foi um importante passo para o combate à discriminação no ambiente de trabalho, ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A superação dessa injustificável situação está, porém, longe de ser atingida em nosso País. Mesmo o rol apresentado pela Lei nº 9.029, de 1995, mostra-se incompleto. Continuamos assistindo a práticas discriminatórias fundadas nos motivos mencionados na Lei, mas tornaram-se comuns, também, entre outras, notícias de discriminação de portadores do vírus HIV; de adoção, pelas empresas, de “listas negras” integradas por trabalhadores que ajuizaram reclamação trabalhista; de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho por homossexuais.

Diante desse quadro e acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho, oferecemos o presente Projeto de Lei, que visa a atualizar o rol contido no art. 1º da Lei nº 9.029, de 1995. A proposição procura, além disso, dar maior efetividade ao direito do trabalhador discriminado, assegurando-lhe garantia de 6 meses no emprego, caso opte pela reintegração. Estabelecem-se, por fim, normas processuais a serem adotadas nas reclamações trabalhistas que versem sobre o assunto.

Por todo o exposto, entendemos que o Projeto de Lei ora apresentado aperfeiçoa a legislação brasileira na busca pela igualdade entre todas as pessoas, motivo por que pedimos sua aprovação por esta Casa.

Sala das Sessões, em de de
2003.

Deputada DRA. CLAIR

2003.3966.204