

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 3.980, de 2000

Apensos os Projetos 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998, 4.276, 5.317 e 5.705 de 2001, 6.197, de 2002; 471 e 2.726, de 2003.

Dispõe sobre a proibição da expressão 'boa aparência' nos anúncios de recrutamento e seleção de pessoal e dá outras providências.

Autor: Senado Federal

Relator: Deputado Ney Lopes

I - RELATÓRIO

O Senado Federal através do Projeto de Lei nº 3.980, de 2.000, intenta proibir, na veiculação de anúncios de empregos, a utilização da expressão "boa aparência ou similares", determina quais são as empresas que estão abrangidas pela lei, e obriga a colocação do número de vagas disponíveis para cada função e as qualificações exigidas. Estabelece a cobrança de multa e determina ao Poder Executivo que estabeleça o valor e o órgão que a aplicará, destinando-a ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

O Projeto foi distribuído à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Público, que não se pronunciou a respeito, embora já tenha dado seu parecer ao de nº 965, de 1995, que trata do mesmo tema, inclusive com argumentos semelhantes, e culminou por sua aprovação mediante Substitutivo. Como os projetos vão ao Plenário da Casa a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público poderá dar o seu parecer, na forma regimental.

Encontram-se, ainda, apensados por despacho da Presidência os Projetos de Lei nºs 965, de 1995, 3.718, de 1997 de autoria do

Deputado Paulo Paim, e 4.485, de 1998 do Deputado Wigberto Tartuce, 4.276, de 2001, do Deputado Luiz Bittencourt, 5.317 e 5.705, de 2001. O primeiro pretende tornar mais abrangentes os termos das Leis 7.716/89 (que trata das formas de racismo e suas penalidades) e 9.029/95, visando coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Os Projetos 4.485/98 e 4.276 de 2.001, têm o mesmo escopo que a Proposição principal. O PL 5.317 quer proibir anúncios de emprego que exijam experiência mínima. O PL 5.705 pretende vedar “o uso de técnicas de seleção de pessoal que causem dano ao candidato decorrente de ofensa a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, além de estabelecer indenização certa para o dano. O PL 6.197, de 2002, do Deputado José Carlos Coutinho, repete a Proposição principal. O PL 2.726, de 2003, da Deputada Dra. Clair, pretende proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.

Ao Projeto de Lei nº 965, de 1995, argumenta o autor que se trata de dar efetividade ao estatuído no art. 3º, inciso IV, da nossa Carta Política, e, também, que se trata de garantir aos cidadãos o direito inalienável à própria vida, qual seja: o direito ao emprego, sem “estes odiosos requisitos (a boa aparência e restrição de idade).

O Projeto de Lei 471, de 2003, que fora agora **reconstituído**, quer proibir a veiculação de anúncios de emprego limitando a idade de candidatos, como o fazem alguns projetos acima elencados.

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Público aprovou, por unanimidade, o Parecer do Deputado Paulo Rocha, com Substitutivo, ao Projeto de Lei nº 965, de 1995 e seus apensos.

A esta Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania compete analisar as propostas sob os aspectos de constitucionalidade, juridicidade, legalidade, regimentalidade e técnica legislativa, sendo a apreciação final do Plenário da Casa.

É o Relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Não vislumbramos quaisquer óbices de natureza constitucional em qualquer dos Projetos apensos, salvo o do Senado Federal, que apresenta determinações ao Presidente da República, ocorrendo infringência ao princípio da independência e harmonia dos Poderes, há inconstitucionalidade manifesta, portanto.

Verificamos que o Projeto de Lei nº 3.718, de 1997, quando, ao modificar o § 2º do art. 4º da Lei 7.116/89, estabelece pena de prestação de serviços à comunidade. Isto poderia soar estranho, vez que tal pena, incluída entre as restritivas de direito, é substitutiva da privativa de liberdade. Todavia, de acordo com a nossa Constituição Federal (art. 5º, LXVI) e o artigo 44 do Código Penal a cominação de prestação de serviços à comunidade, no preceito legal, é perfeitamente factível, pois existem vários tipos de pena: privação ou restrição da liberdade, perda de bens, multa, prestação social alternativa e suspensão ou interdição de direitos (entre outras), conforme art. 5º, XLVI da nossa Carta Política.

São de duvidosa juridicidade, no entanto, as Proposições de Lei nºs 3.980, de 2000, do Senado Federal, 965, de 1995, 4.485, de 1998; 4.276, de 2001 e 471, de 2003.

A matéria tratada nesses Projetos já se encontra regulada pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 (**salvo quanto ao Projeto de Lei nº 4.276 de 2.001, que proíbe a exigência de orientação sexual**, o que será acatado, na forma abaixo explicitada), que dispõe:

*“Art. 1º Fica **proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego**, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou **idade**, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

*I - **multa administrativa** de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, **elevado em***

cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

Se toda forma de discriminação para acesso ao emprego é proibida, não há motivos para que sejam aprovadas as Proposições que dizem exatamente a mesma coisa, ainda mais em legislação esparsa.

Porém, para melhor orientar o aplicador da lei, fazendo-se uma *interpretação autêntica*, nada melhor do que aumentar e esclarecer o rol e o significado de “qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego”, segundo a Lei 9.029/95.

Ipsa facto, merece acolhida o Projeto de Lei nº 3.718, de 1997, na forma do Substitutivo aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Público.

A técnica legislativa, conquanto as observações acima, está de acordo, embora alguns dos Projetos tragam cláusulas revogatórias genéricas, contrariando a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, o que deve ser suprimido.

No mérito, as alterações pretendidas merecem todo o apoio, não é possível que, num País com milhões de jovens querendo disputar um mercado de trabalho concorridíssimo, e com cidadãos competentes e desempregados, embora de idade mais avançada, sejam preteridos por não preencherem os hediondos requisitos que lhes são impostos, no que tange à aparência, orientação sexual e à idade.

Coibir tais mazelas impostas à nossa sociedade é contribuir, indubitavelmente, para concretizar um dos objetivos fundamentais de nossa República: a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

A sanção pretendida pelos Projetos, no entanto, deve ser de natureza penal, de acordo com a gravidade do comportamento tido como ilícito e não meramente administrativa, porque assim imporia mais respeito ao comando legal e que nossa Carta Política pretende combater de maneira veemente, banindo de nossa sociedade toda e qualquer forma de discriminação.

O Projeto de Lei nº 3.980, de 2000, em seu artigo 2º traz, como lembrado pelo Senador Romeu Tuma, algo estranho ao próprio objetivo do proposta: o estabelecimento do número de vagas para cada função. Não merece acolhida este dispositivo.

O Projeto de Lei nº 3.718, de 1997, atende os pressupostos acima elencados e merece ser aprovado na forma do Substitutivo apresentado

pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP, que o apreciou em 17 de novembro de 1999.

No entanto, cremos ser despidiendo o disposto no art. 1º do Substitutivo daquela Comissão, uma vez que não é esta lei, se aprovados os Projetos, que tratará dos casos de discriminação, mas sim as Leis modificadas (Lei 7.716/89 e 9.029/95), que dispõem especificamente sobre o tema.

Como a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, agora exige que o artigo 1º do texto indique o objeto da lei e o respectivo âmbito de aplicação, é necessário que haja modificação em sua redação.

Assim, apresentamos emenda modificativa de tal dispositivo.

Quanto ao Projeto de Lei nº 5.317, de 2001, cremos não estar ele abrangido por qualquer forma de discriminação que nossa Constituição Federal pretende profligar do cenário político e social do País. A exigência de experiência não é forma de discriminação, mas apenas um meio de selecionar pessoal para um emprego que realmente necessite de pessoa com habilidade prática no exercício do ofício que vai desempenhar. Não merece prosperar, portanto.

O Projeto de Lei n.º 5.705, de 2001, embora não apresente vícios de constitucionalidade, juridicidade e de técnica legislativa, não tem necessidade de ser aprovado.

Se a própria Constituição Federal já determina que deve ser assegurado o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e a imagem das pessoas, não há conveniência na inclusão de tal dispositivo na lei que proíbe qualquer prática discriminatória na relação de emprego ou acesso a ele.

Trata-se de tentativa de “regulamentar” um princípio constitucional que prescinde de regulamentação. A estipulação de valor certo para a indenização pelo dano moral ou material, porventura ocorrido durante a seleção de pessoal, pode ficar muitíssimo aquém do dano efetivo à pessoa.

No mérito, portanto, não deve ser acatado.

No que concerne à proibição de orientação sexual, que o Projeto de Lei n.º 4.276, de 2001 e 2.726, de 2003, defendem, cremos deva ser acatada.

Para que fique bem clara esta proibição, apresentamos, também, aproveitando o Substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho, de

Administração e Serviço Público, um novo Substitutivo em que outra seja a Ementa.

Quanto às demais alterações propostas pelo Projeto de Lei n.º 2.276, de 2003, cremos serem ora despiciendas, ora contrárias aos princípios jurídicos que informam nosso ordenamento jurídico, ora não digam respeito a qualquer forma de discriminação. Como se poderia obrigar alguém a empregar pessoa que estivesse doente? Levando-se em conta que o Judiciário demanda longo tempo para decidir definitivamente uma lide, condenar o empregador ao pagamento em dobro a remuneração do reclamante até o trânsito em julgado da sentença é algo que afronta os limites do princípio da razoabilidade.

Uma vez condenada a empresa por ato discriminatório, nos moldes da Lei 9.029/95, cremos que ela não mais incidirá na prática, condená-la a implementar medidas de ação afirmativa (?) seria julgar *ultra petita*. O que contraria princípios jurídicos de nosso processo, civil e trabalhista.

Quanto à “aptidão para a produção da prova”, as leis processuais, inclusive a processual trabalhista, já dispensa o tratamento adequado ao trabalhador, não havendo necessidade da alteração pretendida.

Pelo exposto, votamos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa dos Projetos de Lei nºs 3.980, de 2000, (excluindo o seu artigo 4º), 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998, e 4.276, de 2001, 6.197, de 2002, e 2.726, de 2003, e no mérito pela aprovação destes na forma do Substitutivo que apresentamos ao final, mas também pela rejeição dos Projetos de Lei nºs 5.317, 5705, de 2001 e 471, de 2003.

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado Ney Lopes
Relator

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.980, de 2000 **Apensos os Projetos 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998,** **4.276, 5.317 e 5.705 de 2001, 6.197, de 2002; 471 e 2.726, de 2003**

Dispõe sobre a repressão a práticas discriminatórias nas relações de trabalho, incluindo orientação sexual, alterando dispositivos das Leis 7.716, de 5 de janeiro de 1989 e 9.029, de 13 de abril de 1995.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a repressão a práticas discriminatórias nas relações de trabalho, alterando dispositivos das Leis 7.716, de 5 de janeiro de 1989 e 9.029, de 13 de abril de 1995.

Art. 2º Os arts. 3º e 4º, da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passam a vigor acrescidos dos seguintes parágrafos:

Art. 3º

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor, obstar a promoção ou a concessão de qualquer outro benefício decorrente da relação funcional. (NR)

Art. 4º

§1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor:

I - deixar de fornecer a empregado equipamento distribuído aos demais trabalhadores da mesma função;

II - impedir a ascensão ou outra forma de benefício profissional;

III - dispensar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

§ 2º Ficará sujeito à pena de multa e prestação de serviços à comunidade, incluindo ações de desestímulo a práticas discriminatórias, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir do candidato, como condição para ser selecionado, que tenha boa aparência ou junte fotografia ao currículo, bem assim quem fizer restrição quanto a idade, sexo, orientação sexual, origem, estado civil, ou situação familiar." (NR)

Art. 3º Os artigos 1º, 3º e 4º, da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, **orientação sexual**, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (NR)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior e dos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de raça e cor, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações: (NR)

....."

"Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório. nos moldes desta lei, assegura ao empregado o direito a reparação por dano moral, além de facultar-lhe a opção entre: (NR)

....."

Art. 4º Esta lei entra em vigor após decorridos 60 (sessenta) dias de sua publicação oficial.

Sala da Comissão, em de

de 2005.

Deputado Ney Lopes
Relator