

PROJETO DE LEI N.º , DE 2008
(Do Sr. JOÃO PAULO CUNHA)

Altera a Lei n.º 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*, a fim de dispor sobre a discriminação ou privilégios nos contratos de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 1º, 3º e 4º da Lei n.º 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 ou privilégio para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de:

I – sexo;

II – origem;

III – raça;

IV – cor;

V – estado civil;

VI – situação familiar,

VII – idade, ressalvadas as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal;

VIII – credo religioso;



B464DAE831

IX – opção sexual;

X – convicções políticas ou ideológicas;

XI – deficiência ou doença crônica;

XII – filiação sindical.

§ 1º Não se considera discriminação ou privilégio a adoção de medida baseada num dos fatores indicados nos incisos deste artigo, sempre que houver previsão legal ou justificativa fundamentada por razões de segurança, saúde, exigências profissionais ou circunstâncias específicas da respectiva atividade.

§ 2º Não se considera discriminação ou privilégio a adoção de medida que beneficie certos grupos desfavorecidos, com o objetivo de garantir o exercício dos direitos ou para corrigir situação de desigualdade no ambiente de trabalho ou na vida em sociedade.

§ 3º As exceções previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo somente serão admitidas se presente a razoabilidade e nos limites necessários ao fim a que se destina a medida.

§ 4º Aquele que alegar discriminação deve fundamentá-la e indicar concretamente os fatos e o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, quando possível.

§ 5º Constitui discriminação a candidato ao emprego ou ao trabalhador o assédio, assim considerado todo comportamento indesejado e desproporcional à respectiva atividade profissional, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.” (NR)

.....
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;



III – reparação dos danos morais sofridos pelo trabalhador.

Parágrafo único. A discriminação ocorrida no acesso ao emprego não gera a obrigatoriedade do contrato de trabalho, resolvendo-se em indenização por dano moral.” (NR)

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

I – a reintegração ao emprego e a sua estabilidade no emprego pelo prazo de seis meses, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A edição da Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, representou um marco no combate a discriminação no acesso ao mercado de trabalho e na manutenção do emprego.

Porém, passados 13 anos de sua promulgação e tendo em vista que ela visava, em grande parte, a questão da discriminação em razão de gravidez das trabalhadoras, é urgente que essa lei seja complementada e atualizada, conforme as situações de discriminação e privilégios no acesso e na manutenção do emprego surgidas deste então.

Assim, às situações de discriminação por motivo de sexo, origem, domicílio, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, sugerimos acrescentar à Lei n.º 9.029, de 2005, as relativas à opção sexual, às convicções



políticas ou ideológicas, à deficiência, à doença crônica, à religião ou à filiação sindical.

Essas novas hipóteses estão em consonância com a Convenção n.º 111, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil em 1968.

O art. 1º dessa Convenção determina que o termo *discriminação* compreende:

“a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”

Determina ainda a Convenção que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Essas determinações são bastante amplas pois não se limitam apenas ao ingresso no mercado de trabalho e à manutenção do emprego, mas também ao acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também às condições de emprego.

Assim, de acordo com o art. 2º da Convenção n.º 111, todo País-membro no qual ela vigore compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.



A adoção dessa política iniciou-se tardiamente no Brasil, apenas em 1995, com a promulgação da Lei n.º 9.069, que foi complementada pela Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999, que *Insera na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências*.

Essa última lei, que acrescenta o art. 373-A à CLT, apesar de se destinar a corrigir as distorções de acesso ao mercado de trabalho em vista da discriminação por sexo, estabelece disposições que impedem a discriminação referente às relações de trabalho em situações discriminatórias diversas das previstas na Lei n.º 9.069, ao determinar que é vedado:

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.”

Assim, nossa proposta tem o objetivo de aprimorar a política pública brasileira de eliminação de toda a forma de discriminação e privilégio no acesso ao mercado de trabalho e na manutenção no emprego, conforme determina a Convenção n.º 111 da OIT e, sobretudo, compatibilizar nossa



legislação às determinações previstas nos incisos XXX e XXXI do art. 7º da Constituição Federal, que dispõem que é direito do trabalhador:

- a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Essas são as razões pelas quais pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2008.

Deputado JOÃO PAULO CUNHA



ArquivoTempV.doc



B464DAE831