



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.980-A, DE 2000 (Do Senado Federal)

**PLS Nº 302/99
OFÍCIO Nº 1724/00 (SF)**

Dispõe sobre a proibição da expressão "boa aparência" nos anúncios de recrutamento e seleção de pessoal e dá outras providências; tendo pareceres: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação dos Projetos de Lei nºs 965/95, 3.718/97 e 4.485/98, apensados, com substitutivo (relator: DEP. PAULO ROCHA); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação deste, dos de nºs 965/95, 3.718/97, 4.485/98, 4.276/01, 6.197/02 e 2.726/03, apensados, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com substitutivo; e pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela rejeição dos de nºs 5.317/01, 5.705/01, 471/03, 1.582/07 e 2.940/08, apensados (relator: DEP. MAURÍCIO QUINTELLA LESSA).

DESPACHO:

**ÀS COMISSÕES DE:
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA
APENSEM-SE A ESTE O PL 965/95 E SEUS APENSADOS.**

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 965/95 (3.718/97, 4.485/98), 4.276/01, 5.317/01, 5.705/01, 6.197/02, 471/03, 2.726/03, 1.582/07 e 2.940/08

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- parecer do relator
- substitutivo oferecido pelo relator
- parecer da Comissão
- substitutivo adotado pela Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o uso da expressão “boa aparência” ou outras similares na veiculação de anúncios visando o concurso e seleção de pessoal para admissão em emprego.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se às empresas públicas, de economia mista, empresas privadas, firmas individuais, entidades beneficentes, fundações e pessoas físicas que determinarem a publicação de anúncios previstos no *caput* deste artigo.

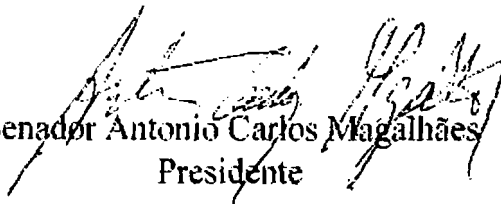
Art. 2º É obrigatório constar dos anúncios referidos no *caput* do art. 1º o número de vagas disponíveis para cada função, bem como todas as qualificações exigidas para seu preenchimento.

Art. 3º A não observância do disposto nesta Lei importará ao infrator a cobrança de multa, cobrada em dobro em caso de reincidência.

Art. 4º O Poder Executivo determinará o valor e o órgão aplicador da multa estabelecida no art. 3º, revertendo a multa para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, na forma do disposto em regulamento.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 13 de dezembro de 2000


Senador Antonio Carlos Magalhães
Presidente

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CeDI

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

**TÍTULO IV
DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES**

**CAPÍTULO I
DO PODER LEGISLATIVO**

**Seção VIII
Do Processo Legislativo**

**Subseção III
Das Leis**

Art. 65. O projeto de lei aprovado por uma Casa será revisto pela outra, em um só turno de discussão e votação, e enviado à sanção ou promulgação, se a Casa revisora o aprovar, ou arquivado, se o rejeitar.

Parágrafo único. Sendo o projeto emendado, voltará à Casa iniciadora.

PROJETO DE LEI N.º 965, DE 1995

(Do Sr. Corauci Sobrinho)

Institui pena para forma de discriminação na situação em que menciona; tendo parecer: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação deste e dos de nºs 3.718/97 e 4.485/98, apensados, com substitutivo (relator: DEP. PAULO ROCHA).

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-3980/2000.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 3.718/97 e 4.485/98

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- substitutivo oferecido pelo relator
- parecer da Comissão
- substitutivo adotado pela Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É vedado o uso, na veiculação de anúncios que visem a contratação de empregados, da expressão "boa aparência" ou suas equivalentes, bem como restrição de idade.

Art. 2º Sujeita-se o mandante ou responsável pela empresa à pena de 3 (três) meses a 1 (um) ano de detenção e multa, no caso de infringência ao artigo 1º.

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

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme dispõe o artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal.

Ora, se um dos objetivos da República é rechaçar todas e quaisquer formas de discriminação não é possível aceitar que aquele que procura um emprego seja preterido por não apresentar "boa aparência", ou esta ou aquela idade. Trata-se como o racismo de mais uma hedionda forma de discriminação, que pode alijar do mercado de trabalho pessoas, muita vez, altamente competentes, por não apresentarem uma "boa aparência", ou idade avançada.

Para concretizar os objetivos da República, insculpidos em nossa Magna Carta, nós, os representantes do povo, temos de lançar mão de todos os meios possíveis ao nosso alcance.

Coibir mais esta forma de discriminação para com os cidadãos nacionais é garantir-lhes o direito inalienável à própria vida.

Por outro lado, que se deve entender pela expressão "boa aparência"? É o aspecto físico? A vestimenta? Quem poderá arvorar-se em juiz para julgar a aparência de alguém, se todos temos os nossos defeitos?

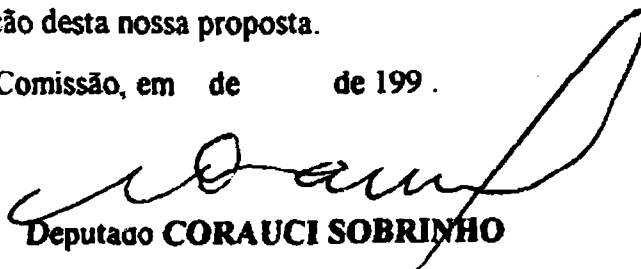
E o que dizer então de idade? É sinônimo de incompetência ter pouca ou muita idade?

Muito mais grave do que contratar uma pessoa que não preencha estes odiosos requisitos, é contratar uma que tenha os mais hediondos defeitos morais, ocultados pela máscara da "boa aparência".

Compete a nós, legisladores que somos, frear essa prática discriminatória e garantir a plena cidadania aos nossos compatriotas.

Deste modo conto com o beneplácito de meus ilustres Pares nesta Casa Congressual para a aprovação desta nossa proposta.

Sala da Comissão, em de de 199 .



Deputado CORAUCI SOBRINHO

"LEGISLAÇÃO ENADA AJUDADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI"

CONSTITUIÇÃO

1988

TÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1.º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição

Art. 2.º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3.º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.718, DE 1997

(Do Sr. Paulo Paim)

Acrescenta parágrafos aos artigos 3º e 4º da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, altera os artigos 3º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para tipificar outros crimes decorrentes de preconceito de raça ou de cor ocorridos nas relações de trabalho e determina outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL 965/1995

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

O Congresso Nacional decreta :

Art. 1º Os artigos 3º e 4º da Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passam a vigorar acrescidos dos seguintes parágrafos :

" Art. 3º.....

Pena -.....

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor :

I - obstar a promoção ou a concessão de qualquer outro benefício decorrente da relação funcional ".

"Art. 4º.....

Pena.....

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

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir sua ascensão funcional ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário;

§ 2º . Ficarà sujeito à pena de multa e prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da não-discriminação racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de captação de trabalhadores, exigir boa aparência do candidato ou a respectiva fotografia no currículo, com vistas à seleção para ingresso no emprego. "

Art. 2º . Os artigos 3º e 4º. da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passam a vigorar com as seguintes alterações :

" 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 :

I - :.....

II - "

" Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre :

- I -
 II -"

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

Art. 4º. Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

A discriminação por motivo de raça ou de cor ocorrida no trabalho representa dupla agressão ao trabalhador, na medida em que, acrescido ao dano moral, lhe são, também, impingidos prejuízos nas esferas profissional e econômica.

O jornal "Folha de S. Paulo", em sua edição de 03.09.97, informou sobre pesquisa realizada em 15 delegacias de São Paulo, entre julho de 1996 e maio de 1997, em que foram estudados 250 boletins de ocorrência de discriminação racial. Constatou-se que 60% dos registros apontam para discriminações ocorridas nos locais de trabalho.

O Projeto de Lei que apresentamos acrescenta parágrafos aos arts. 3º e 4º da Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, visando tipificar como crimes as condutas discriminatórias mais frequentes no trabalho, dentre elas : obstar a ascensão funcional e demitir o empregado, por motivo de preconceito de raça ou de cor. Prevê, ainda, uma pena de multa e prestação de serviços à comunidade, quando o agente exigir boa aparência e fotografia dos candidatos para que sejam admitidos ao trabalho. O juiz irá determinar a forma de cumprimento da prestação de serviços à comunidade, que deve incluir atividades de promoção de não-discriminação racial.

Propomos, também, alterações dos artigos 3º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para relacioná-la a outra que dispõe sobre os preconceitos decorrentes de raça e cor, ou seja, a Lei nº 7.716, de 1989, bem como as que vierem a tratar do assunto. Isso porque aquela norma jurídica estipula cominações leves para as infrações ali consignadas, podendo ser interpretada como mais benéfica ao agente dos crimes resultantes dos preconceitos ocorridos em ambiente de trabalho e trará, como consequência, uma punição branda para o réu.

Assim, a presente proposição visa aperfeiçoar a legislação existente relacionada com os preconceitos de raça e cor, estipulando novos tipos criminais para punir os responsáveis por essas condutas violadoras dos direitos humanos tão apregoados e defendidos internacionalmente e, nessa batalha, se encontra o Brasil cuja Constituição Federal, ao proibir qualquer tipo de discriminação, exalta o Princípio da Igualdade de todos perante a lei.

Destarte, espero a colaboração dos ilustres Pares para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala de Sessões, em 14 de outubro de 1997


Deputado PAULO PAIM

"LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CeDI"

LEI Nº 7.716, DE 05 DE JANEIRO DE 1989

DEFINE OS CRIMES RESULTANTES DE
PRECONCEITOS DE RAÇA OU DE COR.

.....

Art. 3º - Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos:

Pena: reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos.

Art. 4º - Negar ou obstar emprego em empresa privada:

Pena: reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos.

.....

.....

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995

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.

.....

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.

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

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração de período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

.....

.....

PROJETO DE LEI Nº 4.485, DE 1998

(Do Sr. Wigberto Tartuce)

Dispõe sobre a proibição da exigência de boa aparência na veiculação de anúncios de recrutamento e seleção de pessoal para emprego e dá outras providências.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI Nº 965, DE 1995)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica proibida a adoção de exigência de boa aparência para efeito de recrutamento e seleção de candidatos à admissão em emprego.

Art. 2º A não observância do disposto no artigo 1º desta Lei sujeitará o infrator à cobrança de multa, com valor duplicado em caso de reincidência.

Parágrafo único . A multa de que trata este artigo, determinada na forma do disposto em regulamento, será revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Art. 3º Esta lei entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A proposição que ora apresento intenta desestimular mais um comportamento social discriminatório, presente nas relações de emprego, em nosso País.

Um dos pilares fundamentais da Democracia, consagrado constitucionalmente, estrutura-se no princípio da **Igualdade de todos perante a Lei**, sem distinção de qualquer natureza.

Apesar dos avanços constitucionais no que diz respeito aos direitos individuais e coletivos, a discriminação e o preconceito persistem em nossa sociedade, muitas vezes, de forma acintosa. Não há dúvidas de que é no campo da relação **capital-trabalho** que as práticas discriminatórias afloram com maior vigor.

O nosso ordenamento jurídico está apto a apenar comportamentos dessa natureza que sejam decorrentes de diferenças de cor, raça, sexo, idade, origem e outras. No entanto muitos empregadores inescrupulosos, na tentativa de burlar a legislação pertinente ao tema, lançam mão de subterfúgios não menos reprováveis, como o de exigir "boa aparência" do candidato nos anúncios de recrutamento e seleção, para fins de preenchimento de vagas nas empresas. Ora, o que é "boa aparência" senão um quesito cuja avaliação decorre de critérios totalmente subjetivos?

A oportunidade de emprego há que ser garantida de forma ampla, com seleção baseada na qualificação profissional e na competência para o trabalho, não se justificando a necessidade da exigência de critérios preconceituosos como o da "boa aparência", impeditiva do acesso ao emprego daquelas pessoas que, discriminatoriamente, não estejam aptas ao atendimento dessa exigência, cujo suporte se atrela, exclusivamente, a fatores de foro íntimo.

Assim, impende à Lei corrigir e desestimular essa medida, frontalmente discriminatória, presente nas relações trabalhistas e, com certeza, dar mais um passo na conquista de um **Brasil efetivamente igualitário**.

Isto posto, peço o apoio dos ilustres Pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 2 de ~~1998~~ de 1998.


Deputado **WIGBERTO TARTUCE**

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI N.º 965, DE 1995

I - RELATÓRIO

O projeto de lei em epígrafe tem o escopo de proibir, na veiculação de anúncios de empregos, o uso da expressão *boa aparência* ou similares, bem assim restrição quanto a idade.

Ao justificar sua proposição, diz o ilustre Autor que se trata de iniciativa que visa à concretização de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, aquele inscrito no inciso IV, do art. 3º, de nossa Carta Magna.

Nos termos regimentais, encontram-se apenas os Projetos de Lei n.ºs 3.718, de 1997, e 4.485, de 1998, de autoria, respectivamente, dos Deputados PAULO PAIM e WIGBERTO TARTUCE. O primeiro desses dois projetos propõe alterações nas Leis n.ºs 7.716, de 1989, e 9.029, de 1995, visando a torná-las mais abrangentes no que tange a coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho; o segundo, de forma semelhante à do projeto principal, cuida de vedar que se exija *boa aparência* no processo de recrutamento e seleção de pessoal.

É o relatório.

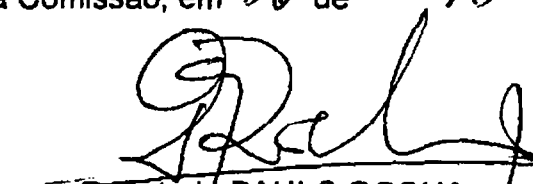
Consideramos dignas de todo o apoio as iniciativas configuradas nos três projetos de lei que ora nos incumbe analisar e relatar. Trata-se de proposições que têm como objetivo reprimir, nos processos de recrutamento de pessoal e de administração de recursos humanos, práticas discriminatórias no que diz respeito a raça, cor ou idade.

O combate a tais preconceitos é, já se mencionou no parecer, um dos objetivos fundamentais da Constituição Federal (art. 3º, inciso IV). Importante é, por conseguinte, explicitá-lo, como o fazem esses projetos no que diz respeito às relações de trabalho, a fim de que se possa exercer esse combate de forma efetiva.

Com vistas a aproveitar a essência das três proposições, elaboramos o substitutivo anexo.

No mérito, portanto, o nosso voto é pela aprovação dos Projetos de Lei n.ºs 965, de 1995, 3.718, de 1997, e 4.485, de 1998, na forma do substitutivo.

Sala da Comissão, em 06 de 10 de 1999


Deputado PAULO ROCHA
Relator

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N.º 965, DE 1995

Dispõe sobre a repressão a práticas discriminatórias nas relações de trabalho e determina outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A prática, no processo de constituição e manutenção das relações jurídicas de trabalho, das ações discriminatórias configuradas nesta lei sujeita o infrator às penas que se especificam.

Art. 2º Os arts. 3º e 4º, da Lei n.º 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.”

“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.”

Art. 3º O caput do art. 3º e o do art. 4º, da Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação:

“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 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 06 de 10 de 1999


Deputado PAULO ROCHA
Relator

PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou, unanimemente, pela APROVAÇÃO, com substitutivo, do Projeto de Lei nº 965/95 e dos Projetos de Lei nºs 3.718/97 e 4.485/98, apensados, nos termos do parecer do Relator, Deputado Paulo Rocha.

Estiveram presentes os senhores Deputados:

José Múcio Monteiro, Presidente; Laíre Rosado, Jair Meneguelli e Marcus Vicente, Vice-Presidentes; Pedro Henry, Paulo Rocha, Osvaldo Biolchi, Jovair Arantes, Herculano Anghinetti, José Militão, João Tota, Zaire Rezende, Luiz Antônio Fleury, Avenzoar Arruda, Luciano Castro, Vanessa Grazziotin, Vivaldo Barbosa, José Carlos Vieira, Alexandre Santos, Paulo Paim, Fátima Pelaes, Eduardo Campos, Pedro Celso, Wilson Braga, Pedro Eugênio e Pedro Corrêa.

Sala da Comissão, em 17 de novembro de 1999.


Deputado JOSÉ MÚCIO MONTEIRO
Presidente

PROJETO DE LEI Nº 965, DE 1995**SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO**

Dispõe sobre a repressão a práticas discriminatórias nas relações de trabalho e determina outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - A prática, no processo de constituição e manutenção das relações jurídicas de trabalho, das ações discriminatórias configuradas nesta lei sujeita o infrator às penas que se especificam.

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."

"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 o candidato, como condição para ser selecionado, que tenha boa aparência ou junte fotografia ao currículo, bem assim quem fizer restrição quanto a idade."

Art. 3º O *caput* do art. 3º e o do art. 4º, da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação:

"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)

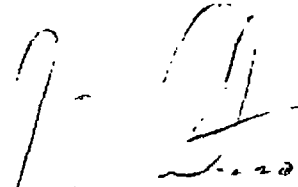
....."

"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 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 17 de novembro de 1999.



Deputado **JOSÉ MÚCIO MONTEIRO**
Presidente

PROJETO DE LEI Nº 4.276, DE 2001
(DO SR. LUIZ BITTENCOURT)

Proíbe a exigência e divulgação de requisitos discriminatórios em editais ou anúncios publicitários para seleção de pessoal.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI Nº 3.980, DE 2000)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. São proibidas a exigência e a divulgação de requisitos relacionados à aparência, origem, raça, idade, condição social, religião, orientação política, sexo, cor ou qualquer outra forma que caracterize discriminação em editais ou anúncios publicitários para seleção de pessoal nos setores públicos e privados.

Art. 2º A desobediência ao disposto nessa lei sujeitará o infrator, sem prejuízo das demais cominações legais, ao pagamento de multa de 5.000 (cinco mil) UFIRs.

Parágrafo único. No caso de reincidência, a multa será cobrada em dobro.

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

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal, no seu art. 3º, inciso IV, estabelece que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outras formas de discriminação. No entanto, a falta de uma regulamentação mais precisa e detalhada tem impedido que o dispositivo constitucional seja obedecido em sua plenitude.

Por incrível que pareça, no início do terceiro milênio da era Cristã, ainda é comum, num País democrático como o Brasil, o surgimento de processos seletivos para o mercado de trabalho, nos setores públicos e privados, contendo requisitos subjetivos e com caráter visivelmente discriminatório, em nada se relacionando com a aptidão para o desempenho das atividades inerentes à vaga de trabalho a ser preenchida.

Tratam-se de requisitos discriminatórios, que colocam muitos cidadãos à margem da sociedade apenas em função de sua raça, cor ou até mesmo aparência. Não raramente, é possível encontrar em jornais anúncios de emprego com o requisito “boa aparência”, por exemplo. Essa é uma prática comum, apesar de ser totalmente contrária à ordem constitucional vigente.

O projeto que ora apresentamos representa uma resposta à insatisfação da sociedade em face de diversos episódios lamentáveis relacionados à discriminação em todas as suas formas, que ainda impregnam a Nação brasileira.

Portanto, conclamamos o apoio de todos os membros deste Congresso Nacional para junto darmos um basta às atitudes que envergonham a imagem do Brasil como Nação democrática.

Sala das Sessões, em 11/ de Maio de 2001.


Deputado/Luiz Bittencourt

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

.....
Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 - II - garantir o desenvolvimento nacional;
 - III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, e regionais;
 - IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
-
.....

PROJETO DE LEI Nº 5.317, DE 2001
(DO SR. RICARDO FERRAÇO)

Proíbe anúncios de oferta de emprego contendo o requisito de experiência mínima para o exercício do cargo.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI Nº 3.980, DE 2000)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei acrescenta dispositivo à 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", a fim de proibir a veiculação de anúncios de oferta de emprego contendo o requisito de experiência mínima para a função.

Art. 2º O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

"Art. 1º

Parágrafo único. Fica proibido veicular anúncios de oferta de emprego nos quais conste o requisito de experiência mínima para o exercício do cargo."

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

JUSTIFICAÇÃO

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

O art. 1º dessa lei estabelece que 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.

Porém uma das maiores formas de discriminação e de limitação ao acesso ao emprego não está prevista no referido diploma legal. Trata-se do requisito da experiência inserido nos anúncios veiculados na imprensa.

Tal exigência exclui de imediato o jovem trabalhador. Afasta, também, o possuidor de várias aptidões, menos daquela descrita no anúncio.

Todavia, tanto o novato quanto o experiente poderão estar aptos ou habilitados para o exercício do cargo ofertado, apesar de, à primeira vista, o anúncio restringir a demanda do candidato ao emprego.

Dessa forma, o trabalhador, apesar de capacitado para a função oferecida, desistirá de concorrer ao cargo quando tomar conhecimento dos termos do anúncio.

Entendemos que a experiência para o exercício do cargo deve ser comprovada por meio de testes e dinâmicas a serem aplicados no momento da seleção do candidato. Portanto, é temerário excluir-se *a priori*.

Ademais, com um desemprego na faixa de 6%, sem falar nos casos em que o trabalhador deixa de procurar emprego por desalento, não podemos nos dar ao luxo de restringirmos mais ainda o acesso ao emprego. Ao contrário, devemos, sim, criar mecanismos que facilitem à ocupação.

Para isso, sugerimos que seja proibido veicular anúncios de oferta de emprego contendo o requisito de experiência mínima para o exercício do cargo. Tal providência auxiliará tanto o trabalhador quanto o empregador. O trabalhador terá mais oportunidades de colocação no mercado de trabalho. O empregador, por seu turno, disporá de um leque muito maior de oferta de profissionais do que teria se restringisse a seleção no anúncio convocatório.

Ante o exposto, pedimos o apoio do Nobres Pares à aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 13 de Setembro de 2001 .

Deputado RICARDO FERRAÇO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

CONSTITUIÇÃO

DA

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

1988

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

* Inciso VII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

** Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

* *Inciso XXVIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

.....

.....

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.

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.

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. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas, direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

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.

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

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, 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.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

PROJETO DE LEI

N.º 5.705, DE 2001

(do Sr. Neuton Lima)

Veda o uso de técnicas de seleção de pessoal que possam causar dano ao trabalhador.

(APENSE-SE AO PL-3980/2000.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei 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.", a fim de vedar o uso de técnicas de seleção de pessoal que possam causar dano ao candidato decorrente de ofensa a sua intimidade, vida privada, honra e imagem.

Art. 2º O art. 1º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

"Art. 1º.....

Parágrafo único. É vedado o uso de técnicas de seleção de pessoal que possam causar dano ao candidato decorrente de ofensa a sua intimidade, vida privada, honra e imagem.

Art. 3º O art. 4º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

"Art. 4º.....

Parágrafo único. É devida uma indenização de até cem vezes o salário estabelecido para o cargo ao candidato que sofrer dano moral nos termos do parágrafo único do art. 1º desta lei.”

Art.4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Para se conseguir uma vaga no mercado de trabalho, notadamente nos setores mais competitivos da economia, os profissionais são submetidos aos mais variados testes de aptidão, a exemplo das avaliações psicológicas. Esses testes são necessários para que o empregador possa selecionar o melhor candidato para o cargo oferecido.

Tendo em vista que para cada vaga aberta, aparecem inúmeros candidatos, principalmente para funções a serem desempenhadas por profissionais altamente qualificados, as empresas acham mais fácil aplicar dinâmicas de grupo em vez de entrevistas individuais em uma determinada etapa do processo de seleção.

As dinâmicas de grupo são sessões de 3 a 4 horas em que os candidatos realizam tarefas em grupo ou na forma de psicodramas, dirigidas por profissionais de recursos humanos ou psicólogos. Essas técnicas visam ao conhecimento de características de comportamento como flexibilidade, motivação, liderança, colaboração, autocontrole, agressividade etc.

Tais dinâmicas, aplicadas por profissionais qualificados, são altamente benéficas tanto para o candidato quanto para a empresa. Todavia, quando essas técnicas são utilizadas por profissionais sem o treinamento e a competência adequados, colocam os candidatos em situações vexatórias na medida em que são usados critérios discutíveis e esdrúxulos, às vezes, sem qualquer relação com o tipo de função a ser exercida pelo trabalhador.

Esses critérios não levam em consideração as características individuais do candidato como idade, sexo, religião etc. Todos são

avaliados conjuntamente, expondo determinadas pessoas a humilhações e a situações bizarras perante o grupo.

O inciso X do artigo 5º da Constituição Federal dispõe que *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”*

Esse dispositivo visa dar proteção às pessoas que sofreram ofensas à honra, à dignidade e à reputação social. Diante disso, o ofendido poderá se socorrer do Judiciário, a fim de ser indenizado pelo dano moral ou material sofrido.

Nesse sentido, sugerimos com o presente projeto de lei, estabelecer que fica proibido o uso de técnicas de seleção de pessoal que ofendam a honra e a dignidade do candidato a uma vaga no quadro de pessoal da empresa. Verificado tal fato, ao candidato caberá uma indenização de até 100 vezes o salário estabelecido para o cargo.

Com a nossa proposta, visamos, também, discutir a eficácia e a extensão dos novos métodos de seleção de pessoal, os quais, quando mal aplicados, podem causar grandes prejuízos psicológicos aos candidatos.

Essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares à aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 13 de Novembro de 2001.


Deputado NEUTON LIMA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

.....
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

.....
.....

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.

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.

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. 7 da Constituição Federal.

Art.2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas, direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

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.

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

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, 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.

Art.5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art.6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

PROJETO DE LEI

N.º 6.197, DE 2002

(Do Sr. José Carlos Coutinho)

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

(APENSE-SE AO PL-3980/2000.)

O **CONGRESSO NACIONAL** Decreta:

Art.1º Fica proibido o uso da expressão *boa aparência* ou outras similares na veiculação de anúncios visando o concurso e seleção de pessoal para admissão em emprego.

Parágrafo único - O disposto neste artigo aplica-se às empresas públicas, de economia mista, empresas privadas, firmas individuais, entidades beneficentes, fundações e pessoas físicas que determinam a publicação de anúncios previstos no *caput* deste artigo.

Art.2º É obrigatório constar dos anúncios referidos no *caput* do art.1º o número de vagas disponíveis para cada função, bem como todas as qualificações exigidas para seu preenchimento.

Art.3º A não observância do disposto na presente Lei importará ao infrator a cobrança de multa, cobrada em dobro em caso de reincidência.

Art.4º O Poder Executivo determinará o valor e o órgão aplicador da multa estabelecida pelo artigo anterior, revertendo a multa para o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Art.5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art.6º Revogam-se todas as disposições em contrário.

JUSTIFICACÃO

Apesar do avanço da Constituição Federal, no que diz respeito aos direitos individuais e coletivos, ainda persiste em nossa sociedade, com muito vigor, a discriminação e o preconceito.

Nós temos assistido a inúmeros casos de discriminação nos processos de admissão no emprego, baseados em critérios preconceituosos como o da exigência de *boa aparência*. Isto fere o princípio constitucional da igualdade, sem distinção de qualquer natureza. Tal exigência, quando não coibida, impede muitas pessoas de terem acesso a empregos públicos ou da iniciativa privada.

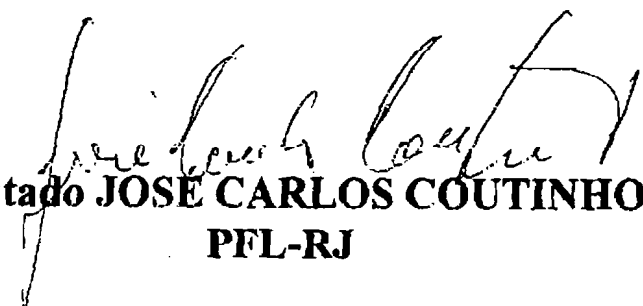
Não resta dúvida que a exigência de *boa aparência* é discriminatória. A expressão pode ser interpretada de diversas formas. O critério da *boa aparência* para admissão em emprego significa um conceito abrangente e subjetivo, que pode excluir tantas pessoas com problemas dermatológicos de manchas de pele, ou que estejam acima do peso, razão pela qual não se enquadram nos padrões de beleza atuais, requeridos através da exigência da *boa aparência*, como principalmente é utilizado para excluir pessoas de outras etnias, notadamente os afro-descendentes, o que significa dizer que a empresa não pretende contratar pessoas negras.

É óbvio que não existe qualquer relação entre a aparência de um cidadão ou cidadã com sua competência para

exercício de qualquer função e outros requisitos necessários para o bom desempenho profissional.

Conto com o apoio irrestrito dos Nobres Colegas para aprovar a presente proposição.

Sala da Sessões em, 05 de março de 2002.


Deputado JOSÉ CARLOS COUTINHO.
PFL-RJ

PROJETO DE LEI
N.º 471, DE 2003
(Do Sr. Davi Alcolumbre)

Proíbe a veiculação de anúncios de emprego limitando a idade dos candidatos.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL 3980/2000.

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação do Plenário

O Congresso Nacional decreta:

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 restrições quanto à idade dos candidatos.

Art. 2º As infrações ao disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado ao dobro em caso de reincidência;

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

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

JUSTIFICAÇÃO

É comum, em quaisquer classificados de jornais, anúncios de emprego limitando a idade dos candidatos. Esses procedimentos, antes de execráveis e levianos, são desrespeitosos à dignidade do ser humano.

É inadmissível vedar o acesso do trabalhador ao emprego em razão da sua idade, por mero arbítrio de uma empresa. Idade avançada não é demérito, representando, antes, acúmulo de experiência e maturidade.

Capacidade técnica não se mede por faixa etária, mas por critérios objetivos e aferíveis de conhecimento e prática.

A Constituição Federal não admite discriminações em razão da idade, *in verbis*:

“Art. 7º.....

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

Somos, lamentavelmente, o país do desemprego. Esse é um problema que assusta milhões de brasileiros. Não há número suficiente de postos de trabalho que atenda a uma demanda sempre crescente. Nesse sentido, limitar, ainda mais, o acesso ao emprego em razão da idade é uma crueldade.

Assim, propomos a proibição da prática de qualquer ato discriminatório e limitativo para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de limitação de idade.

As empresas que discriminarem o candidato a emprego em razão da idade, mesmo que por anúncio em jornais, poderão ser multadas em dez vezes o valor do maior salário pago, elevado ao dobro em caso de reincidência, bem como serem proibidas de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Esses são os motivos pelos quais esperamos contar com o necessário apoio de nossos ilustres Pares nesta Casa, para fazer justiça a parcela expressiva da força de trabalho deste País.

Sala das Sessões, em 20 de março de 2003.

Davi Alcolumbre

DEPUTADO FEDERAL

PDT/AP

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- * Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*
- a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).
- b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 13 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;
- * Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 13/12/1998.*
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....
.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 2.726, 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.

DESPACHO:

APENSE-SE ESTE AO PL-3980/2000.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

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 10 de dezembro de 2003.

Deputada DRA. CLAIR

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

CONSTITUIÇÃO

da
República Federativa do Brasil

1988

.....

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

** Inciso XI regulamentado pela Lei nº 10.101, de 19/12/2000*

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1995*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

** Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998*

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

.....

.....

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995

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 PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

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. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Penal: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas, direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

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.

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

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, 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.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.
FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Paiva

PROJETO DE LEI N.º 1.582, DE 2007

(Do Sr. Edson Duarte)

Acrescenta dispositivo à Lei nº 9.029, de 1995, a fim de proibir a discriminação de pessoas portadoras de tatuagem e piercing.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-3980/2000.

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

"Art. 1º....."

Parágrafo único. Fica também proibida qualquer prática discriminatória referida no caput contra pessoas portadoras de tatuagem e piercing."

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

JUSTIFICAÇÃO

A discriminação atenta contra a dignidade da pessoa humana. Todavia é prática comum em nossa sociedade, em especial contra aqueles que inovam, que expressam de forma livre, transgredindo alguns conceitos tradicionais.

É o que ocorre com aqueles que usam tatuagem ou piercing, que são discriminados em suas relações empregatícias.

O fato de portar ou não tatuagem ou piercing não interfere na competência do indivíduo no exercício de seu trabalho.

Cabe à pessoa decidir sobre como utilizar adornos em seu corpo e qualquer restrição em virtude disso fere o princípio da não discriminação.

Assim, entendemos que deve ser acrescido dispositivo à Lei nº 9.029/95, a fim de coibir a discriminação para efeito da relação empregatícia das pessoas que tenham tatuagem ou piercing.

Deve ser lembrado que a referida lei "proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho".

Toda discriminação é um ato de agressão que o Estado tem a obrigação de coibir, punindo se necessário.

A dignidade da pessoa humana é fundamento da nossa República e deve ser assegurada a todo cidadão.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar o presente projeto.

Sala das Sessões, em 11 de julho de 2007.

Deputado **EDSON DUARTE**

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995

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 PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

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. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

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.

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

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, 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.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Paiva

PROJETO DE LEI N.º 2.940, DE 2008

(Do Senado Federal)

OFÍCIO Nº 157/08 (SF)
PLS Nº 262/03

Dispõe sobre a proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-3980/2000.

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 443-A:

“Art. 443-A. No recrutamento de pessoal é proibida a utilização de métodos, técnicas, ou procedimentos:

I – de caráter discriminatório;

II – que exijam o pagamento de taxas e despesas injustificáveis;

III – que violem a intimidade, a honra e o sigilo de dados do trabalhador, ou sejam constrangedores.

§ 1º Pelo dano causado ao trabalhador responde a empresa que disponibiliza a vaga, cabendo ação de regresso contra o recrutador, seja ele pessoa física ou jurídica.

§ 2º A indenização será calculada com base no valor do salário oferecido pela empresa para a vaga pretendida, limitada ao máximo de 10 (dez) vezes esse valor.

§ 3º A competência para julgar a ação de indenização é da Justiça do Trabalho.”

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

Senado Federal, em 28 de fevereiro de 2008.

Senador Garibaldi Alves Filho
Presidente do Senado Federal

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

**TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

.....

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

**Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967.*

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

**Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967.*

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

.....

.....

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

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 2001, 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.

O PL 1.582, de 2007, do Deputado Edson Duarte, pretende proibir a discriminação de pessoas portadoras de tatuagem e piercing na consecução de emprego.

O PL 2.940, de 2008, do Senado Federal, quer proibir o uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador, acrescentando artigo 443-A a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

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 e 2.940, de 2008.

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 n.º 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.

Ipso 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, além de não trazerem no art. 1º o objetivo da lei e o seu respectivo âmbito de aplicação e a expressão NR entre parênteses (PLs 3.980, de 2000, 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998, 4.276, de 2001, 5.705, de 2001, 6.197, de 2002, 471 e 2.726, de 2003, 1.582, de 2007 e 2.940, de 2008).

No mérito, algumas das 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 proibição de discriminação, com relação a tatuagens e piercings, não nos parece deva ser acatada. Levando-se em consideração o ambiente em que a pessoa irá trabalhar e que há abusos no uso de tais apetrechos, tornando o usuário, muita vez, com aparência esdrúxula ou mesmo ridícula, não é de bom alvitre que as empresas sejam obrigadas e penalizadas por não aceitar candidatos a emprego nestas condições.

A sanção pretendida por alguns dos 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 despidendo 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.

Os Projetos de Lei nºs 5.705, de 2001, e 2.940, de 2008, embora não apresentem vícios de constitucionalidade, juridicidade e de técnica legislativa (salvo o acima referido), não têm necessidade de serem aprovados.

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 ou além do dano efetivo à pessoa.

No mérito, portanto, não devem ser acatados.

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 contrariar 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 boa técnica legislativa e no mérito pela aprovação, na forma do Substitutivo que apresentamos ao final, 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, mas também pela rejeição dos Projetos de Lei nºs 5.317, 5705, de 2001, 471, de 2003, 1.582, de 2007, e 2.940, de 2008.

Sala da Comissão, em 15 de outubro de 2008.

Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA

Relator

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI NºS 3.980, de 2000, 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998, 4.276, DE 2001, 6.197, de 2002; 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 sessenta dias de sua publicação oficial.

Sala da Comissão, em 15 de outubro de 2008.

Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.980/2000, dos de nºs 965/1995, 3.718/1997, 4.485/1998, 4.276/2001, 6.197/2002 e 2.726/2003, apensados, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com substitutivo; e pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela rejeição dos Projetos de Lei nºs 5.317/2001, 5.705/2001, 471/2003, 1.582/2007 e 2.940/2008, apensados, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Maurício Quintella Lessa.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Eduardo Cunha - Presidente, Regis de Oliveira e João Campos - Vice-Presidentes, Antonio Carlos Biscaia, Arolde de Oliveira, Augusto Farias, Benedito de Lira, Cândido Vaccarezza, Edmar Moreira, Edson Aparecido, Felipe Maia, Flávio Dino, Geraldo Pudim, Gerson Peres, José Eduardo Cardozo, José Genoíno, Leonardo Picciani, Marcelo Itagiba, Mauro Benevides, Moreira Mendes, Nelson Trad, Odair Cunha, Pastor Pedro Ribeiro, Paulo Magalhães, Sandra Rosado, Sérgio Barradas Carneiro, Silvinho Peccioli, Vicente Arruda, Wilson Santiago, Wolney Queiroz, Átila Lins, Bruno Araújo, Carlos Abicalil, Carlos Alberto Leréia, Carlos Willian, Chico Lopes, Colbert Martins, Domingos Dutra, Edmilson Valentim, Fernando Coruja, Hugo Leal, João Magalhães, Jorginho Maluly, Luiz Couto, Márcio França, Pinto Itamaraty, Ricardo Tripoli, Ronaldo Caiado, Severiano Alves, Vital do Rêgo Filho e William Woo.

Sala da Comissão, em 27 de novembro de 2008.

Deputado EDUARDO CUNHA
Presidente

**SUBSTITUTIVO DA CCJC ADOTADO AO PROJETO DE LEI Nº 3.980, de 2000
(Apensados os PLs nºs 965, de 1995, 3.718, de 1997, 4.485, de 1998, 4.276,
DE 2001, 6.197, de 2002; 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 sessenta dias de sua publicação oficial.

Sala da Comissão, em 27 de novembro de 2008.

Deputado EDUARDO CUNHA
Presidente