

PROJETO DE LEI DO SENADO N° , DE 2011

Estabelece medidas de proteção a mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural ou urbano.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para prevenir, coibir e punir a discriminação contra a mulher e estabelece medidas de proteção e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural ou urbano.

Art. 2º São formas de discriminação contra a mulher:

I – a remuneração menor quando desenvolvida a mesma função ou atividade;

II – o controle de condutas no ambiente de trabalho, de modo a inviabilizar a participação da mulher em igualdade de condições;

III – a imposição de subserviência e inferioridade moral ou hierárquica em relação aos demais executantes da mesma função ou atividade;

IV – a preterição, em razão do gênero, na ocupação de cargos e funções, promoção e remoção, ou na dispensa, mesmo quando efetivamente esteja comprovada igual qualificação em relação a concorrente do sexo masculino;

V – a criação de obstáculos, em razão de sexo, ao acesso a cursos de qualificação, profissionalização e especialização;

VI – o assédio moral, físico, patrimonial, psicológico e sexual;

VII – o desrespeito, nos meios de comunicação internos, mediante consignação indevida de papéis estereotipados que exacerbem ou estimulem preconceito, ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

§ 1º Considera-se discriminação indireta a ação, omissão, critério, disposição ou norma interna que, mesmo aparentemente neutra ou formalmente igualitária, estabeleça situação desvantajosa em razão de gênero.

§ 2º Considera-se discriminação organizacional qualquer prática adotada, consentida ou estimulada, independentemente das vontades e das manifestações individuais dos seus funcionários, e que contribua para o surgimento e a reprodução de quaisquer formas de discriminação.

§ 3º As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser utilizadas para legitimar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete qualquer distinção que não seja absolutamente necessária entre homens e mulheres nas relações de trabalho.

Art. 3º Cabe ao Estado e à sociedade promover políticas e ações afirmativas que visem prevenir, coibir e punir todas as formas de discriminação contra as mulheres nas relações de trabalho.

§ 1º As políticas e ações previstas no *caput* deverão observar:

I – a transversalidade da questão de gênero, levando em consideração a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II – o compartilhamento equânime das responsabilidades nas esferas privada e pública, especialmente no âmbito profissional;

III – a conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral, visando à eliminação das tensões decorrentes da múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV – a igualdade de oportunidades, no que se refere ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração.

§ 2º Deverão ser desenvolvidas políticas e ações que incentivem formas de organização coletiva e solidária de trabalho.

Art. 4º O Estado fomentará ações educativas destinadas a promover uma cultura de igualdade de gênero na sociedade, como forma de estimular o exercício compartilhado das responsabilidades familiares e profissionais entre mulheres e homens e de eliminar a discriminação.

§ 1º Consideram-se responsabilidades familiares o cuidado com os filhos e com as pessoas que necessitem de auxílio que habitem o domicílio familiar, sejam elas dependentes legais ou não, e o desempenho dos afazeres domésticos.

§ 2º Deverão ser assegurados os meios necessários ao exercício compartilhado e em igualdade de condições das responsabilidades previstas no § 1º.

§ 3º Deverá ser assegurado o exercício compartilhado e em igualdade de condições entre homens e mulheres quanto ao direito a creches e pré-escolas, observando-se a mesma igualdade em casos de creches mantidas por empregadores.

Art. 5º Serão realizados programas de educação e de inserção profissional para a promoção da capacitação, do acesso e da permanência das mulheres no mercado de trabalho, com conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana.

Art. 6º As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade entre mulheres e homens como um valor organizacional e adotar medidas para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias contra as mulheres nas relações de trabalho.

Art. 7º O princípio da igualdade entre mulheres e homens deverá incidir sobre os processos seletivos e critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, devendo ser observado, tanto quanto possível, para efeito de promoção a posições de chefia ou gerência e na ocupação de postos de trabalho em toda estrutura organizacional da empresa, de modo a evitar toda e qualquer forma de discriminação injusta contra a mulher.

Art. 8º Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto no art. 401 e no Capítulo I do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

Art. 9º. A manutenção ou reiteração de práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, no âmbito das relações de trabalho, resultará no direito à indenização em favor da vítima, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 10. Com relação à prática de condutas discriminatórias contra mulher adolescente na atividade de estágio ou condição de aprendiz, ou idosa, no trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente – e da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto do Idoso.

Art. 11. Nas ações penais de discriminação contra a mulher, o juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas de conscientização em direitos humanos.

Art. 12. Inexistindo juízo com competência específica híbrida, cível e penal, para os casos decorrentes de discriminação contra a mulher nas relações de trabalho, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados e pelo Distrito Federal, respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho.

Art. 16. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta Lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação declarada de interesse público, em quaisquer das esferas federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.

Art. 17. Esta lei entra em vigor quarenta e cinco dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei que ora apresentamos tem como objetivo contribuir para o combate à desigualdade que ainda vitima as mulheres nas relações de trabalho. Busca estabelecer normas capazes de concretizar o princípio

constitucional que propugna pela igualdade entre homens e mulheres e, assim, adota ações que promovem o incentivo ao respeito aos direitos das mulheres, assegurando-lhes a participação laboral em condições dignas e com o devido respeito às suas especificidades.

Nosso pressuposto é o de que é direito das mulheres o desenvolvimento pleno de sua capacidade profissional, sem a necessidade de enfrentar diuturnamente preconceitos que lhe trazem prejuízos, desde as condições de trabalho impostas até a sua realização pessoal, em vista da multiplicidade de tarefas que precisam desempenhar dentro e fora do ambiente de trabalho.

Desejamos, com essa iniciativa, enfrentar práticas discriminatórias nas relações de trabalho que resistem em diminuir as possibilidades de crescimento das mulheres, mesmo em pleno século 21. Acreditamos que é dever do Estado tornar obsoleta a prática do mercado de trabalho que, sem qualquer justificativa razoável, atribui salários menores para as mulheres, mesmo quando são iguais as atribuições e capacitações; a prática de preterir as mulheres nas oportunidades de ascensão dentro do ambiente de trabalho; a prática de, enfim, não considerar as contribuições que as mulheres trazem no momento de recompensá-las.

Não é possível conviver sem grande indignação com as repetidas estatísticas apuradas pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) que, em seu estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, realizado em 2008, mostra que, se as políticas de igualdade de gênero não forem aceleradas, seriam necessários 84 anos para igualar salários de homens e mulheres.

Para que essa igualdade seja acelerada, é necessário que sejamos ousados na adoção de políticas públicas que combatam a discriminação contra as mulheres.

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) também nos oferece um retrato da injustificável discriminação, ao apontar que, embora mais escolarizadas, as mulheres ganham menos que os homens. A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios de 2008, elaborada pelo IBGE, apontou que cerca de 60% das mulheres possuem 11 anos ou mais de estudo, índice superior, portanto, ao dos homens (40%). No entanto, o rendimento das mulheres trabalhadoras é, em média, de R\$ 839 mensais, o que representa 71,6% do rendimento médio dos homens (R\$ 1.172), em 2008. Isto ocorre em todas as

categorias de posição na ocupação, inclusive a de trabalhadores domésticos, cuja predominância é feminina.

Quando se trata de mulheres com nível superior, a diferença salarial é ainda maior: elas ganham cerca de 60% do salário dos homens com igual escolaridade.

As discrepâncias atingem, ainda, outros indicadores, como o percentual de trabalhadoras com carteira assinada, que é de apenas 37,8%, enquanto o de homens já atinge 48,6%.

Por outro lado, a divisão de tarefas domésticas continua francamente desfavorável às mulheres: 89% delas, embora trabalhem fora, continuam desempenhando tarefas domésticas, contra apenas 47% dos homens. Esse dado evidencia a sobrecarga de responsabilidades das mulheres e o desequilíbrio que lhes é imposto na conciliação da vida privada e da vida profissional.

Estudo divulgado no início deste mês (março/2011) pela Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados) de São Paulo e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com base em pesquisas realizadas na região metropolitana de São Paulo, corroboram os dados já conhecidos: as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho e melhoraram o grau de instrução em relação aos homens, mas continuam recebendo menos do que eles.

E a maior diferença se verifica nos cargos com nível superior completo: mulheres recebem 63,8% do salário pago aos homens em iguais condições laborais.

A proposição ora apresentada se ancora nos termos de nossa Constituição Federal, e de outros importantes documentos que cuidam dos direitos das mulheres, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, ratificada pelo Brasil em 1984, e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.

Expressa também as lutas do movimento organizado de mulheres no Brasil, especialmente na seara sindical; o acúmulo das discussões promovidas pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; assim como

as discussões, propostas e debates realizados dentro do próprio Congresso Nacional. Cumpre-nos ainda, com este projeto, homenagear o esforço da combativa Senadora Serys Slhessarenko, que na legislatura passada apresentou projeto de lei nessa mesma direção, tendo sido arquivado por força do regimento do Senado Federal.

Temos a convicção de que as medidas aqui propostas, com as contribuições que certamente serão apresentadas no decorrer de sua tramitação, poderão constituir passo importante em favor da igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Sala das Sessões,

Senador INÁCIO ARRUDA