



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 283, DE 2008

Altera a Lei nº 9.029, de 13 de abril 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”, para definir ações e crimes resultantes de discriminação na relação de trabalho .

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, definindo ações e crimes resultantes de discriminação ou preconceito na relação de trabalho.

Art. 2º A ementa da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Proíbe ações resultantes de discriminação ou preconceito de gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, etnia, religião, deficiência, restrição de crédito ou de idade; anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que desabonem o trabalhador; e a exigência de atestados de gravidez, de esterilização e de certidão negativa de reclamatória trabalhista, para efeitos admissionais ou de permanência no trabalho.(NR)”

Art. 3º O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º É proibido a adoção de qualquer ação discriminatória e limitativa para efeito de acesso, de remanejamento, de ascensão profissional ou de permanência

no trabalho, por motivo de gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, etnia, religião, deficiência, restrição de crédito ou de idade.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade de oportunidades para acesso, permanência e condições gerais de trabalho, bem como as ressalvas baseadas nas qualificações exigidas para um trabalho determinado.
(NR)

Art. 4º O art. 2º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

Art. 2º

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, como também os de predisposição genética para doenças, inclusive, por meio de histórico familiar;

II –

c) exigência de certidão negativa de reclamatória trabalhista;

d) desabono anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e que se refira ao desempenho profissional ou comportamento, gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, cor, etnia, religião, deficiência, ou idade do trabalhador.

.....
.....(NR).

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

JUSTIFICAÇÃO

A discriminação é uma das formas mais perversas da desigualdade. E pode-se compreendê-la como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdades de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, nos campos político, civil, econômico, social e cultural (PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. Brasília: Brasília Jurídica, 2000, p. 132-133).

A nossa Carta Constitucional estabelece o art. 3º como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação”. E no art. 5º, inciso XLI promete punir “qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Visando coibir as várias espécies de discriminação nas relações de trabalho, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a Convenção nº 111, na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1958). No Brasil, essa Convenção de combate às práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965, com promulgação através do Decreto nº 62.150, de 1968. Portanto, fazem 40 anos que o Brasil passou a ter em seu ordenamento jurídico trabalhista a proibição de práticas de ações discriminatórias.

Ainda no âmbito do Direito do Trabalho, a própria Constituição Federal de 1988 estabeleceu vários direitos dos trabalhadores que, por um lado, enfatiza seu firme propósito antidiscriminatório, como por exemplo, a vedação da diferença de salário, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, inciso XXX). E, pelo outro lado, nossa Constituição admite uma prática positivamente diferenciada de proteção ou ampliação dos direitos do trabalho, porém

não discriminatória, que se pode exemplificar por meio da “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da Lei” (art. 7º, inciso XX).

Nessa linha, as Leis nºs 9.029, de 13 de abril de 1995 e 9.799, de 26 de maio de 1999, vieram acentuar o combate às práticas discriminatórias no bojo do Direito do Trabalho, notadamente contra a mulher trabalhadora. Ocorre que enquanto esta última legislação especificadamente inseriu normas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em capítulo relativo aos direitos das mulheres, aquela primeira legislação ampliou as variantes de discriminação no âmbito do Direito do Trabalho, pois estabelece em seu art. 1º que: “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a 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”.

Desta maneira, entendemos que o aperfeiçoamento da legislação antidiscriminatória no âmbito das relações de trabalho deve se dá por meio de alteração da Lei nº 9.029, de 1995, que já define algumas práticas e crimes discriminatórios, tais como, a discriminação para efeito de acesso a relação de trabalho, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Isso já demonstra o alargamento dessa legislação, que ficou bastante conhecida por, acertadamente, criminalizar a conduta do empregador que exige comprovação de esterilização ou atestado de gravidez negativo.

Contudo, a par do leque de condutas discriminatórias previstas na Lei nº 9.029, de 1995, esta legislação olvidou-se de proibir a prática de discriminação para efeito de acesso a relação de trabalho, ou a sua manutenção, para os seguintes grupos sociais, que ora são incluídos por meio deste Projeto:

- a) os que professam qualquer tipo de religião;
- b) os portadores de deficiência;

- c) os distintos gêneros que a atual epocalidade reconhece, vetando a discriminação em razão da orientação ou identidade sexual que são apresentadas, como por exemplo, os homossexuais;
- d) os distintos grupos étnicos;
- e) os que estão com restrição de crédito;

Portanto, a importância e a urgência em se erradicar todas as formas de discriminação (por motivo de fé religiosa, etnia e orientação e identidade sexual) são medidas fundamentais para que se possa ter garantido o pleno exercício da cidadania, inclusive, as “novas” formas de discriminação, tal como a utilização de informações dos serviços de proteção ao crédito como critério para demissão ou exclusão de candidato à vaga de emprego.

Ora, é razoável supor que, temporariamente e a título precário, qualquer trabalhador possa passar por dificuldades para adimplir com suas dívidas. Este tipo de discriminação impossibilita o trabalhador adquirir trabalho para, com dignidade, quitar suas dívidas. A punição a que é submetido o trabalhador é desproporcional, pois além de figurar no cadastro de inadimplentes, ele é excluído do mercado de trabalho.

De qualquer modo, o quadro comparativo abaixo é elucidativo para verificar quais são as mudanças sugeridas neste Projeto.

Lei nº 9.029, de 1995	Projeto de Lei de autoria do senador Antonio Carlos Valadares
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	Proíbe ações resultantes de discriminação ou preconceito de gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, etnia, religião, deficiência, restrição de crédito ou de idade, anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que desabonem o trabalhador; e a exigência de atestados de gravidez, de esterilização e de certidão negativa de reclamatória trabalhista, para efeitos admissionais ou de permanência no trabalho.

<p>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.</p> <p>(Não existe na legislação o parágrafo único)</p>	<p>Art. 1º É proibido a adoção de qualquer ação discriminatória e limitativa para efeito de acesso, <u>de remanejamento, de ascensão profissional</u> ou de permanência no trabalho, por motivo de <u>gênero, sexo, orientação e identidade sexual</u>, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, <u>etnia, religião, deficiência, restrição de crédito</u> ou de idade.</p> <p>Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade de oportunidades para acesso, permanência e condições gerais de trabalho, bem como as ressalvas baseadas nas qualificações exigidas para um trabalho determinado. (NR)</p>
<p>Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:</p> <p>I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;</p> <p>II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;</p> <p>a) indução ou instigamento à esterilização genética;</p> <p>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).</p> <p>(não existe na legislação as als. “c” e “d”)</p>	<p>Art. 2º (igual)</p> <p>I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, <u>como também os de predisposição genética para doenças, inclusive, por meio de histórico familiar;</u></p> <p>II – (igual)</p> <p>a) (igual)</p> <p>b) (igual)</p> <p>c) exigência de certidão negativa de reclamatória trabalhista;</p> <p>d) desabono anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e que se refira ao desempenho profissional ou comportamento, gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, cor, etnia, religião, deficiência, ou idade do trabalhador.</p>

Pena: detenção de um a dois anos e multa.	Pena: (Igual)
---	---------------

E esclareça-se três importantes pontos: primeiro, o Projeto mantém incólume todas as garantias relativas aos direitos das mulheres que já estavam ali estabelecidas, como por exemplo, a proibição da exigência de atestado médico relativo à esterilização ou a estado de gravidez, a indução ou instigamento à esterilização e a promoção do controle de natalidade (art. 2º, inciso I, II, al. “a” e “b” da Lei nº 9.029, de 1995).

Observa-se que foi acrescentado regra que veda a exigência de exames que comprovem predisposição genética para doenças, inclusive por meio de histórico familiar, uma vez que isso configura uma forma “emergente” de discriminação, pois há denúncias no Relatório Global da OIT, chamado de “Igualdade no trabalho: enfrentando desafios”, sobre casos de empregadores que demitiram seus profissionais por algum histórico de doenças na família, como é citado nesse relatório o caso de professora que teve sua saúde avaliada como excelente por um médico do trabalho, mas foi demitida depois que descobriram que seu pai sofria de uma doença crônica, ou ainda, a denúncia de que três trabalhadores foram demitidos depois que seu empregador descobriu que seus pais eram esquizofrênicos.

Por conseguinte, o presente Projeto prescreve, exatamente, a recomendação da OIT.

Segundo, inseriu-se um parágrafo único no art. 1º da Lei nº 9.029, de 1995, de modo a possibilitar as políticas de discriminação positiva, também chamadas de ações afirmativas, bem como àquelas ressalvas que excluem – ou que dão preferência a um grupo em detrimento de outro –, mas que estejam baseadas nas qualificações exigidas para um emprego determinado, como por exemplo, a imperiosa necessidade de bastante força física para a realização de um

certo e específico tipo de trabalho. Há motivo justificado para a discriminação em razão do sexo e idade, mas não em função da religião professada, da cor, ou da orientação sexual.

Diga-se de passagem que esse parágrafo único inserido no art. 1º da Lci nº 9.029, de 1995, por um lado, coaduna-se perfeitamente com as ressalvas de exclusão admitidas pela anteriormente aludida Convenção nº 111 da OIT (art. 1º, item 2; art. 4º e 5º, item 2, da Convenção nº 111), e, pelo outro lado, não fazia nenhum sentido permanecer a redação antiga que expressamente ressaltava da proibição de discriminação em razão da idade as regras previstas para as crianças e adolescentes na Constituição Federal (art. 7º, inciso XXXIII), seja porque o Texto Constitucional é quem molda a legislação infra-constitucional (e não o contrário), seja porque, como visto, há outras hipóteses, além da idade, em que a discriminação é fator positivo para assegurar condições de igualdade de oportunidades, tais como ocorre para mulheres, negros e homossexuais.

Terceiro, é acrescentado no rol de práticas discriminatórias que constituem crime, (a) exigir certidão negativa de reclamatória trabalhista e (b) fazer anotação desabonadora na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) relativa ao desempenho profissional ou comportamento, gênero, sexo, orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, cor, etnia, religião, deficiência, ou idade do trabalhador. Ambas as regras são medidas já adotadas pelas entidades de proteção ao trabalho (Delegacias Regionais do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho), mas por meio de normas infra-legais, o que viola o princípio constitucional que exige lei em sentido formal e estrito para criar obrigação e penalidade (art. 5º, II da CF/88).

Por sua vez, anotações desabonadoras na CTPS do trabalhador representa uma sanção perpétua, o que é vedado em nosso Ordenamento Jurídico. O trabalhador que comete uma falta deve receber a punição disciplinar do seu empregador por meio de advertência ou suspensão, inclusive a possibilidade de demissão por

justa causa, mas não pode ficar estigmatizado para toda a sua vida profissional, como ocorre com uma anotação na CTPS.

Igualmente, a exigência de certidão negativa de reclamatória trabalhista afugenta o trabalhador de ingressar na Justiça do Trabalho para recuperar direitos, pois ele temerá permanecer sem trabalho enquanto perdurar o processo judicial, violando o direito de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV da CF/88). Ora, o indivíduo que ingresse indevidamente com reclamação trabalhista contra seu antigo empregador deve ser punido na esfera judicial, por meio de clara litigância de má-fé ou abuso de direito, jamais por meio de obstáculos que, genericamente, tolham o direito de acesso à Justiça do Trabalho para recuperação de direitos trabalhistas.

Diante desse quadro, há imperiosa necessidade de avanço no campo legislativo, motivo pelo qual se moderniza, com a inclusão na Lei nº 9.029, de 1995, de novas ou emergentes formas de combate à discriminação, cujo objetivo é efetivamente banir essas práticas, com a punição exemplar daqueles que ainda não se acostumaram à convivência democrática em que se deve respeitar e conviver com as diferenças. O avanço na legislação não exclui o maior envolvimento e conscientização da sociedade para o tema – muito pelo contrário, em dadas medidas a lei torna-se um requisito ou amparo para o desenvolvimento das mudanças sociais.

Sala das Sessões, 16 de julho de 2008.


Senador ANTONIO CARLOS VALADARES
PSB/SE

LEGISLAÇÃO CITADA

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.

(Às Comissões de Constituição, Justiça e Cidadania; e de Assuntos Sociais, cabendo à última a decisão terminativa)

Publicado no Diário do Senado Federal, de 17/7/2008.

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília – DF
(OS:14352/2008)