

PARECER Nº , DE 1998

Da **COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS** sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, (nº 382, de 1991, na origem), que “*Dispõe sobre o acesso ao mercado de trabalho e determina outras providências*”, e sobre o Projeto de Lei do Senado nº 147, de 1995, que “*Estabelece medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos e dá outras providências.*”

RELATORA: Senadora **EMÍLIA FERNANDES**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, que “*Dispõe sobre o acesso ao mercado de trabalho e determina outras providências*”, é de autoria da ilustre Deputada RITA CAMATA, sendo identificado na origem como PL nº 382, de 1991.

O Projeto de Lei do Senado nº 147, de 1995, que “*Estabelece medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos e dá outras providências*”, é de autoria do eminente Senador TEOTÔNIO VILELA FILHO.

O primeiro projeto é relevante, na medida em que busca corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho. O projeto consegue, com rara felicidade, enunciar e apontar a ilicitude de práticas e atitudes que prejudicam o acesso da mulher, em igualdade de condições, a oportunidades no mercado de trabalho.

Práticas discriminatórias, como considerar o fator sexo variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, ficam definitivamente vedadas, o que não obsta à adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A gravidez, consoante princípio constitucional, passa a ter proteção efetiva, sem que haja para a mulher prejuízo no que se refere ao exercício da função, ficando absolutamente garantido o direito – que não é só seu, mas também do nascituro – do atendimento médico necessário no período da gestação.

Os programas de planejamento familiar serão executados através do Sistema Único de Saúde, ou de outro que venha a ser oferecido pelo Estado com o mesmo propósito, proibindo-se as empresas de implantarem, por conta própria, serviços desta natureza, exceto quando sob a supervisão dos conselhos de saúde da respectiva jurisdição.

Coíbe-se ainda no projeto a dispensa do trabalhador, quando decorrente de ação proposta com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres.

Instituições governamentais dedicadas a formação de mão-de-obra são obrigadas a fornecer vagas para ambos os sexos.

É proibida a celebração de contratos ou convênios de qualquer espécie, no âmbito da administração pública, com empresas, instituições e empregadores em geral, que comprovadamente pratiquem discriminação contra empregado do sexo feminino.

Empresas com mais de 100 (cem) empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

A fiscalização das disposições contidas no projeto ficará a cargo do Ministério do Trabalho, nos termos fixados pelo Título VII da CLT, sendo as infrações punidas com multas administrativas de cinco vezes a maior remuneração paga pelo empregador.

Trabalhadores rurais e urbanos são destinatários dos termos fixados na proposição, inclusive os que se candidatam ou ocupam cargos, empregos ou funções públicas.

Institui-se o Fundo de Capacitação Profissional da Mulher, vinculado ao Ministério do Trabalho, sob gestão paritária do Poder Público e de entidades de representação da mulher.

Qualquer pessoa jurídica poderá se associar, bem como firmar convênios com instituições civis ou públicas, com vistas à execução de projetos de incentivo ao trabalho da mulher.

Conclui-se, assim, a apresentação dos aspectos principais do Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996.

Na data de 5 de maio do ano corrente, foi apresentado pela ilustre Senadora MARLUCE PINTO, o Requerimento nº 387/97, solicitando a tramitação conjunta do Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, com o Projeto de Lei do Senado nº 147, de 1995. Tal requerimento foi aprovado na Sessão do dia 18 de junho deste ano, retornando a matéria à Comissão de Assuntos Sociais.

O Projeto de Lei do Senado nº 147, de 1995, proposto pelo ilustre Senador TEOTÔNIO VILELA FILHO, adota disposições que se assemelham às do projeto de lei já aprovado na Câmara.

O PLS nº 147/95 regulamenta o disposto no inciso XX do art. 7º da Constituição, destacando-se o dispositivo que veda às empresas a discriminação em razão de sexo ou estado civil na contratação, remuneração e promoção do empregado, bem como a exigência de exame, de qualquer natureza, para a comprovação de gravidez ou esterilização.

Os critérios de classificação e promoção no trabalho serão comuns para ambos os sexos, e a desobediência a essas normas será punida com a proibição de contratar com os órgãos públicos e obter crédito e empréstimos.

A mulher, no âmbito da empresa, deverá ter oportunidade de ascensão profissional, com base em critérios de qualificação, aptidão, experiência e antigüidade, em igualdade de condições com os homens.

Estabelece ainda o projeto iniciado no Senado que as empresas com mais de cem empregados deverão manter programas de incentivos ao aperfeiçoamento profissional de suas trabalhadoras, mediante a concessão de bolsas, para reembolso, no mínimo, de 50% das despesas efetuadas com cursos de qualquer natureza.

Nas empresas onde houver mais de trinta mulheres empregadas, com idade acima de dezesseis anos, deverá ser mantido pela empresa local apropriado para que seja possível às empregadas deixar os seus filhos sob vigilância e assistência, desde o período de amamentação até a idade de 6 anos.

As infrações serão punidas na forma do art. 401 da CLT, alterado pelo art. 7º da Lei nº 6.986/82.

Em síntese, são esses os principais aspectos dos projetos sob exame, objeto de discussão e deliberação na esfera de competência da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal.

No prazo regimental não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II – VOTO DA RELATORA

Compete à Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, nos termos do disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno, emitir parecer sobre as proposições em exame.

O art. 7º, inciso XX, da Constituição, estabelece o seguinte:

“*Art. 7º

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

Nesse contexto, segundo os próprios autores, é que se inserem os projetos que passamos a analisar.

Estudo realizado pelas economistas *Cláudia Augusta F. Deud e Regina Helena V. P. Malvar*¹ acerca das características da participação da mulher no mercado de trabalho e suas implicações na Previdência Social, esclarece que, como resultado do processo de industrialização, da necessidade de complementar a renda familiar e de transformações nos valores culturais ocorridas na sociedade, a inserção da mulher no mercado de trabalho passou a adquirir uma magnitude cada vez mais expressiva ao longo dos anos.

Na Tabela I é possível uma comparação entre as diferentes dinâmicas de trabalho masculino e feminino durante o período analisado. A participação feminina total passou de 32,87%, em 1981, para 39,18%, em 1990, ou seja elevou-se em 19,2%. De outro lado, a taxa de atividade masculina experimentou apenas um leve crescimento de 0,9%. Essa é uma tendência que vem sendo verificada ao longo dos anos; o aumento da importância da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhado por uma redução (em termos relativos) da participação masculina, conforme se depreende dos dados constantes da referida tabela.

Durante a década de 1970 e até meados de 1985, a taxa de atividade feminina crescia, até atingir o ápice na faixa etária de 20 a 24 anos, decrescendo a partir daí. Esse comportamento era atribuído às dificuldades que as mulheres encontravam em conciliar as responsabilidades advindas do casamento e da maternidade com as do trabalho fora de casa, o que acabava retirando parcela da população feminina da População Economicamente Ativa – PEA.

¹ DEUD, Cláudia Augusta F. e MALVAR, Regina Helena V.P, A MULHER E A PREVIDÊNCIA, A Previdência Social e a Revisão Constitucional, Vol III, Convênio MPS/CEPAL, Brasília, 1993

TABELA I

TAXA DE ATIVIDADE FEMININA E MASCULINA,
SEGUNDO A SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
1981, 1985 E 1990

FAIXA DE IDADE (ANOS)	1981		1985		1990	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
TOTAL	74.63	32.87	76.04	36.87	75.29	39.18
10 a 14	26.39	12.24	26.57	12.26	24.32	10.61
15 a 19	70.12	38.54	73.36	41.73	71.76	41.42
20a 24	91.94	45.83	92.51	50.09	92.14	52.86
25 a 29	96.68	42.85	97.16	48.43	96.16	52.75
30 a 39	97.19	42.44	97.44	49.70	96.85	54.66
40 a 49	93.83	38.36	93.96	43.51	94.46	49.50
50 a 59	82.37	27.61	80.83	30.30	82.33	34.54
60 ou +	45.13	9.92	45.28	10.42	46.03	11.55
URBANA	71.46	33.66	73.06	37.46	72.76	40.13
10 a 14	14.65	8.63	16.02	8.75	15.17	7.66
15 a 19	63.14	37.48	66.34	40.63	65.70	40.90
20 a 24	90.47	49.10	91.00	52.74	90.53	55.51
25 a 29	96.24	45.80	96.82	51.01	95.86	55.59
30 a 39	96.82	44.91	97.15	51.36	96.52	56.41
40 a 49	92.46	39.14	92.80	44.65	93.79	50.98
50 a 59	77.94	27.12	76.21	28.88	78.58	33.72
60 ou +	38.01	8.96	37.04	8.87	38.55	10.55
RURAL	82.51	30.62	83.87	35.06	82.39	36.02
10 a 14	49.23	20.00	48.56	20.15	44.76	17.87
15 a 19	86.12	41.35	89.16	44.75	86.86	42.94
20 a 24	96.27	35.14	96.77	41.21	96.89	43.34
25 a 29	98.07	32.52	98.24	39.22	97.12	41.88
30 a 39	98.22	34.81	98.36	43.80	97.99	47.81
40 a 49	97.41	36.08	97.24	39.93	96.53	44.46
50 a 59	93.49	29.07	93.40	34.92	93.20	37.28
60 ou +	60.38	12.90	64.25	15.39	64.37	15.06

Ainda na década de 70, o estado conjugal da mulher era um dos elementos mais importantes na determinação do grau de sua inserção no mercado de trabalho. Estudos demonstram que a taxa de atividade das mulheres casadas foi praticamente quatro vezes inferior à das mulheres separadas e desquitadas. Na tabela a seguir podemos constatar que, em 1985 e 1990, à semelhança do ocorrido nos anos 70, a participação das mulheres chefes de família, na PEA, superou a das casadas.

TABELA II
TAXA DE ATIVIDADE DAS MULHERES
SEGUNDO O ESTADO CONJUGAL

Situação da Mulher	1985 – 1990		
	Taxa de Atividade		Aumento % no Número
TOTAL	36.83	39.15	22.75
CHEFE	49.99	51.25	34.37
CÔNJUGE	32.93	37.64	31.94

Em 1985, entretanto, percebe-se uma pequena mudança no padrão da participação feminina. A taxa de atividade cresceu com a idade até atingir o auge na faixa etária de 20 a 24 anos, quando 50% das mulheres estavam trabalhando ou procurando ocupação. Na faixa etária seguinte (25 a 29), a taxa de atividade caiu, mas, ao contrário do que ocorreu no passado, mostrou sinais de recuperação no estrato imediatamente posterior, o qual compreende as mulheres com idade entre 30 a 39 anos. Ou seja, aumentou o número de mulheres que possivelmente estariam retornando à atividade em idade mais madura, após terem cuidado dos filhos menores.

Em 1990, novamente, a forma de inserção da mulher no mercado de trabalho sofreu transformações. A participação feminina foi aumentando à medida que a idade se elevou, não se verificando mais, como nos anos anteriores, uma queda na taxa de atividade das mulheres entre 25 e 29 anos. Além disso, foi na faixa etária de 30 a 39 anos que essa taxa atingiu seu valor máximo, quando, para cada 100 mulheres, 55 estavam trabalhando ou à procura de alguma ocupação.

Apesar da crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, é interessante constatar que apenas 35,5% da população economicamente ativa (PEA) no País é constituída por mulheres, contra 64,5% de participação masculina.

O Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil, elaborado pelo IBGE com base nos dados da PNAD 90 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), mostra que o rendimento médio dos homens chega quase ao dobro do rendimento das mulheres, independentemente de sua cor ou residência (urbana ou rural). Em média, os homens auferem 4,9 salários mínimos por mês contra apenas 2,8 salários mínimos para as mulheres.

Na Tabela III, pode se observar que, em 1990, 53% das mulheres ocupadas percebiam rendimento mensal inferior a 2 salários mínimos, ao passo que para os homens essa proporção era de 40%.

TABELA III

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DAS PESSOAS OCUPADAS, POR SEXO

1985 – 1990				
CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL (Em Salário Mínimo)	HOMENS		MULHERES	
	1985	1990	1985	1990
	100.00	100.00	100.00	100.00
ATÉ ½	7.12	4.96	23.41	12.90
MAIS DE ½ a 1	18.59	14.54	22.04	19.82
MAIS DE 1 a 2	24.24	20.12	19.02	20.67
MAIS DE 2 a 3	11.88	17.16	7.81	10.04
MAIS DE 3 a 5	13.38	13.23	7.24	11.78
MAIS DE 5 a 10	9.93	6.41	4.95	8.20
MAIS DE 10 a 20	4.31	3.86	1.80	3.63
MAIS DE 20	2.13	6.95	0.37	1.40
SEM RENDIMENTO	7.98	0.75	13.04	10.94
SEM DECLARAÇÃO	0.43		0.31	0.61

Consideradas apenas as pessoas de cor branca, a renda média dos homens vai a 6,3 salários, enquanto a das mulheres não chega a ultrapassar a marca dos 3,6 salários mínimos.

Com base nestes mesmos dados podemos verificar que, enquanto 4,5% dos trabalhadores brasileiros ganhavam, em média, menos de $\frac{1}{2}$ salário mínimo por mês, esse índice subia para quase 12% em se tratando de mulheres trabalhadoras. Na mesma data, 6,4% dos homens contra apenas 3,9% das mulheres conseguiam remuneração superior a 10 salários mínimos mensais, conforme pode se visualizar na tabela seguinte:

TABELA IV

**RENDIMENTOS MÉDIO MENSAL DAS PESSOAS OCUPADAS, POR SEXO,
EM NÚMERO DE SALÁRIOS MÍNIMOS**

CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL	1985			1990		
(Em Salário Mínimo)	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
TOTAL	2.78	3.33	1.64	3.88	4.57	2.63
ATÉ $\frac{1}{2}$	0.30	0.33	0.28	0.31	0.33	0.31
MAIS DE $\frac{1}{2}$ a 1	0.82	0.83	0.82	0.82	0.82	0.82
MAIS DE 1 a 2	1.44	1.45	1.43	1.43	1.44	1.41
MAIS DE 2 a 3	2.40	2.41	2.39	2.38	2.39	2.38
MAIS DE 3 a 5	3.79	3.79	3.76	3.77	3.78	3.74
MAIS DE 5 A 10	6.96	6.96	6.92	6.86	6.88	6.85
MAIS DE 10 A 20	13.76	13.80	13.53	13.49	13.57	13.25
MAIS DE 20	33.68	33.98	30.47	35.89	37.10	29.85

A estrutura setorial da ocupação segundo o sexo pode ser examinada a partir da tabela a seguir, que evidencia a participação da mulher concentrada em alguns ramos de atividade, destacando-se, em 1990, por ordem de importância, a prestação de serviços (onde predomina o serviço doméstico), serviço social, agricultura, comércio de mercadorias e indústria da transformação.

TABELA V

**DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS OCUPADAS,
SEGUNDO SEXO E OS RAMOS DE ATIVIDADE**

Ramo de Atividade	1981		1985		1990	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Agrícola	37.57	19.76	33.70	18.50	28.08	13.34
Indústria de Transformação	16.37	11.93	16.26	11.61	16.93	11.94
Indústria da Construção	11.49	0.50	8.57	0.31	9.31	0.44
Outras Atividades Industriais	2.15	0.55	2.13	0.48	1.91	0.44
Comércio de Mercadorias	10.56	9.77	11.16	10.43	12.64	13.20
Prestação de Serviços	7.79	31.84	8.85	32.11	10.41	21.57
Serviços Auxiliares da Atividade Econômica	2.81	2.25	2.90	2.26	3.36	3.07
Transporte e Comunicação	5.18	1.05	4.97	0.84	5.61	0.88
Social	2.94	16.57	3.15	17.06	3.46	18.26
Administração Pública	4.51	2.99	4.95	3.34	5.41	4.30
Outras Atividades	2.64	2.80	3.38	3.06	2.88	2.56

Os dados aqui apresentados representam uma pequena amostra da real situação de discriminação vivida pela mulher no mercado de trabalho, demonstrando que não bastam apenas boas intenções, mas, isto sim, medidas concretas, que representem equilíbrio de oportunidades para ambos os sexos.

A Socióloga *Cristina Bruschini*², em excelente texto publicado pela Revista Estudos Feministas, do qual destacamos os seguintes trechos, traça um perfil da situação do trabalho feminino:

“Apesar da conquista de novos espaços, as mulheres ainda são discriminadas no mercado de trabalho. Encontram um leque de

²BRUSCHINI, Cristina, TRABALHO FEMININO, Trajetória de um Tema, Perspectivas para o Futuro, Revista Estudos Feministas nº. 01/94, Ano 2.

oportunidades mais limitado do que o dos homens, maiores barreiras para ocupar cargos de chefia e continuam ganhando menos do que seus colegas. Embora seja possível afirmar, observando os dados, que houve certo ganho salarial para as trabalhadoras na década de 80, a presença feminina nas faixas salariais mais baixas continua sendo muito mais expressiva do que a masculina e o percentual de mulheres que ganham salários mais elevados ainda é inferior ao de homens.

.....

Tudo leva a crer, portanto, que a sociedade, apesar de ter condições e interesse de absorver a presença feminina no mercado de trabalho, não parece disposta a fazer grandes mudanças na forma discriminada e de elevado custo social para a trabalhadora com o que vem fazendo, a não ser que as próprias interessadas retomem os níveis anteriores de mobilização por demandas sociais e políticas.

Uma vez que a presença das trabalhadoras se torna mais marcante no meio urbano, nas regiões mais desenvolvidas e nos setores mais formalizados da economia, as dificuldades encontradas por elas – que são mais velhas, casadas e com responsabilidades familiares – para conciliar atividades domésticas e profissionais se tornam mais agudas e evidentes. Por outro lado, na atividade rural ou mais informal da economia, onde a conciliação de tarefas é mais viável, os rendimentos são instáveis e a trabalhadora não tem garantidos os seus direitos.

Por isso, é fundamental não abandonar a luta por políticas sociais que criem condições concretas para que sejam ampliadas as possibilidades de escolha das mulheres – com ou sem responsabilidades familiares – de ter ou não uma atividade econômica remunerada mais regular, a fim de que possam ter acesso aos benefícios trabalhistas previstos na Constituição.”

Nesse contexto, tornam-se inadiáveis a discussão e a deliberação sobre os projetos de lei em comento.

Antes, porém, consigne que parte significativa da matéria objeto dos dois projetos de lei já está contemplada nos dispositivos da 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.”

Inobstante a prejudicialidade parcial da matéria, remanescem aspectos importantes que merecem a nossa atenção.

O art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, estabelece a vedação de certas práticas discriminatórias em relação ao acesso da mulher ao mercado do trabalho. Essas vedações, já abordadas pela Lei nº 9.029/95 são, contudo, genéricas, enquanto o art. 1º do projeto contém um detalhamento mais preciso sobre a questão. O cotejo desse artigo e seus incisos com os termos do art. 1º da Lei nº 9.029/95 faz com que optemos pela redação do projeto.

Em dispositivos diversos, o projeto regula normas de conduta que devem ser observadas pela administração pública. No particular, embora concordemos com essas regras, não temos como deixar de declarar a inconstitucionalidade por vício de iniciativa, em face do disposto nas alíneas *e*, *c*, *b*, e *a* do inciso II do § 1º do art. 61 da Constituição. É o caso das expressões “administração pública”, no inciso V do art. 1º; “públicos”, no *caput* do art. 3º; “ministrados por órgãos governamentais”, no art. 5º; “administração pública”, no *caput* do art. 6º e seu § 2º; e “órgãos públicos”, no art. 11 do PLC nº 29, de 1996.

Permanecem válidas as idéias contidas no art. 2º do PLC nº 29, de 1996.

O art. 3º está prejudicado, mas a matéria constante do art. 4º foi melhor abordada pelo projeto em apreço.

Os arts. 5º, 7º, 10 e 12 podem ser aproveitados, complementando as regras já positivadas em nosso direito.

O art. 6º repete regra já contida no inciso II do art. 3º da Lei nº 9.029/95, assim como o art. 9º reproduz a norma inscrita no inciso I do art. 3º da mesma lei. Ambos os incisos serão incorporados ao projeto, em substituição aos arts. 6º e 9º do projeto, por apresentarem uma redação mais clara e objetiva.

A transformação, em lei, de grande parte da matéria contida no Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, demonstra o acerto da iniciativa legislativa, sintonizada com os tempos modernos, segundo a qual a igualdade entre homem e mulher deve constituir medida concreta que possibilite, principalmente à mulher, o reconhecimento e a valorização do seu trabalho, conforme ocorre em relação ao trabalho do homem, preservadas as especificidades afetas ao sexo feminino, como é o caso da maternidade.

Também quanto ao Projeto de Lei do Senado nº 147, de 1995, do ilustre Senador TEOTÔNIO VILELA FILHO, nota-se que a maior parte da matéria de que trata já consta da Lei nº 9.029/95, especialmente o disposto nos arts. 1º e 2º. Em relação ao art. 5º, o Ministério do Trabalho já disciplinou a matéria na Portaria nº 3.296/86, alterada pela Portaria nº 670/97, que regula o disposto no § 1º do art. 389 da CLT, mediante o sistema de “reembolso-creche”, pelo qual a empresa pode optar entre oferecer local adequado ou reembolsar as despesas com creche, no sistema de livre escolha.

O art. 6º do PLS nº 147/95 trata das penalidades, o que já está bem delineado na Lei nº 9.029, de 1995, razão pela qual incorporaremos tais dispositivos ao nosso substitutivo. Remanescem, assim, apenas os arts. 3º e 4º do projeto, que podem, juntamente com outros dispositivos do Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, aperfeiçoar a legislação existente sobre tema de importância tão significativa para as mulheres brasileiras.

Antes de concluirmos nosso parecer, gostaríamos de destacar um pequeno trecho do artigo publicado pela Professora de Direito do Trabalho, da USP, *Sônia Costa Nascimento*, sobre o trabalho da mulher e as tendências internacionais, que deve ficar para a nossa reflexão:

“Os aspectos focalizados inferem que as experiências jurídicas não estão concluídas quanto à posição da mulher nas relações de trabalho, e que algumas modificações ainda devem ser feitas no sentido de promover a igualdade de oportunidades entre o homem e a mulher. Estamos saindo de modelo de normas proibitivas do trabalho da mulher para um modelo de promoção da igualdade de oportunidades entre o homem e a mulher, ainda precários em países da América Latina, conforme ocorre no Brasil e na Argentina em comparação com os países da Europa. Há nos países da América Latina uma escassez de

normas promocionais. Importante é a ação brasileira na aprovação da Lei nº 9.029, de 1995, que proíbe o ato discriminatório do empregador ao acesso ao emprego e à manutenção do trabalho, sob pena de sanções administrativas e penais. Sob o aspecto legislativo, algumas medidas ainda devem ser tomadas no sentido de serem eliminadas as diferenças entre o trabalho do homem e da mulher. As normas proibitivas devem ser derogadas e substituídas por normas que dêem tratamento igual aos trabalhadores de ambos os sexos, com exceção à proteção da maternidade que se justifica por ser absolutamente necessária sob o prisma social. No entanto, a valorização do trabalho da mulher não é, somente, um problema legal, mas, também, cultural. A luta das mulheres em busca de mudanças em sua posição no mundo provocou uma significativa revolução cultural nos últimos 10 (dez) anos.”

Imbuída desse espírito, procuramos aproveitar e harmonizar os textos dos projetos de lei em análise e a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, na forma do seguinte substitutivo ao Projeto de Lei da Câmara nº 29, de 1996, por ter este tratado a matéria com maior abrangência.

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 29 (SUBSTITUTIVO), DE 1996

Dispõe sobre o acesso ao mercado de trabalho e determina outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Art. 2º É garantida às empregadas, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurado o retorno à função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 3º É nula a dispensa do trabalhador quando decorrente do ajuizamento de ação com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres.

Art. 4º As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer outro órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 5º As empresas com mais de 100 (cem) empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 6º 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. 7º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, os infratores do disposto nesta Lei sujeitam-se às 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. 8º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos 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. 9º A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

Art. 10. É criado o Fundo de Capacitação Profissional da Mulher, vinculado ao Ministério do Trabalho, sob gestão paritária do Poder Público e de entidades de representação da mulher.

Parágrafo Único. O Fundo mencionado no **caput** será financiado com recursos provenientes:

I - das multas previstas no art. 7º, I;

II - de contribuições e doações, inclusive de instituições estrangeiras e internacionais;

III - do produto da aplicação de suas disponibilidades, em particular, e do seu patrimônio, em geral;

IV - de dotações do Orçamento da União.

Art. 11. O Poder Executivo regulamentará em sessenta dias, contados da publicação desta Lei, a constituição e funcionamento do Fundo previsto no artigo anterior.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Ficam revogadas a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e demais disposições em contrário.

Sala da Comissão, em 11 de março de 1998.

, Presidente

, Relatora