



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 136, 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 exacerbam 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 Serlys Shessarenko, 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**

LEGISLAÇÃO CITADA

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

DAS PENALIDADES

Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1^a instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

- a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;
- b) nos casos de reincidência.

§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

CAPÍTULO VII

DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

~~Art. 903. As penalidades estabelecidas no título VIII serão aplicadas pelo Juiz, ou tribunal, que tiver de conhecer da desobediência, violação, recusa, falta, ou coação, ex officio, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.~~

Art. 903. As penalidades estabelecidas no título anterior serão aplicadas pelo juiz, ou tribunal que tiver de conhecer da desobediência, violção recusa, falta, ou coação, ex-offício, ou mediante, representação de qualquer interessado ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho. (Redação dada pela Decreto Lei nº 8.737, de 1946)

Art. 904. As sanções em que incorrerem as autoridades da Justiça do Trabalho serão aplicadas pelo tribunal imediatamente superior, ex-officio, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

§ 1º Tratando-se de membro do Conselho Nacional do Trabalho será competente para a imposição de execuções o Conselho Federal.

§ 2º Enquanto não estiver organizado e funcionando o Conselho Federal, o processo será encaminhado à Presidência da República.

Art. 904. As sanções em que incorrerem as autoridades da Justiça do Trabalho serão aplicadas pela autoridade ou tribunal imediatamente superior, conforme o caso, ex-officio, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria.

§ 1º Tratando-se de membro do Conselho Nacional do Trabalho será competente para a imposição de sanções o Senado Federal.

§ 2º Enquanto não estiver organizado e funcionando o Senado Federal, será competente para a imposição de sanções o Presidente da República. (Redação dada pela Decreto Lei nº 8.737, de 1946)

Art. 904 - As sanções em que incorrerem as autoridades da Justiça do Trabalho serão aplicadas pela autoridade ou Tribunal imediatamente superior, conforme o caso, ex-officio, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)

Parágrafo único. Tratando de membro do Tribunal Superior do Trabalho será competente para a imposição de execuções o Conselho Federal. (Parágrafo 1º renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Enquanto não estiver organizado e funcionando o Conselho Federal, o processo será encaminhado à Presidência da República. (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 905 - Tomando conhecimento do fato imputado, o Juiz, ou Tribunal competente, mandará notificar o acusado, para apresentar, no prazo de 15 (quinze) dias, defesa por escrito.

§ 1º - É facultado ao acusado, dentro do prazo estabelecido neste artigo, requerer a produção de testemunhas, até ao máximo de 5 (cinco). Nesse caso, será marcada audiência para a inquirição.

§ 2º - Findo o prazo de defesa, o processo será imediatamente concluso para julgamento, que deverá ser proferido no prazo de 10 (dez) dias.

Art. 906 - Da imposição das penalidades a que se refere este Capítulo, caberá recurso ordinário para o Tribunal Superior, no prazo de 10 (dez) dias, salvo se a imposição resultar de dissídio coletivo, caso em que o prazo será de 20 (vinte) dias.

Art. 907 - Sempre que o infrator incorrer em pena criminal far-se-á remessa das peças necessárias à autoridade competente.

Art. 908 - A cobrança das multas estabelecidas neste Título será feita mediante executivo fiscal, perante o Juiz competente para a cobrança de dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Parágrafo único - A cobrança das multas será promovida, no Distrito Federal e nos Estados em que funcionarem os Tribunais Regionais pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, e, nos demais Estados, de acordo com o disposto no Decreto-Lei nº 960, de 17 de dezembro de 1938.

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI N° 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:~~

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça ou cor, as infrações do disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinqüenta 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, facilita ao empregado optar entre:~~

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, facilita ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010)

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

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 17.4.1995

(Às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária; de Assuntos Sociais; e de Direitos Humanos e Legislação Participativa, cabendo à última a decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, em 01/04/2011.