

## **PARECER N° , DE 2013**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011, do Senador Inácio Arruda, que *estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano.*

**RELATORA:** Senadora **ANA AMÉLIA**

### **I – RELATÓRIO**

Em exame o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 136, de 2011, do Senador Inácio Arruda que tem por objetivo criar mecanismos para prevenir, coibir e punir a discriminação contra a mulher, estabelecendo medidas de proteção e garantias de igual oportunidade de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano.

A proposição dispõe sobre remuneração e controle de condutas que levem à inviabilização da participação da mulher no mercado de trabalho em igualdade de condições. Classifica como discriminação contra a mulher a preterição, em razão de gênero, na ocupação de cargos, funções, promoção, remoção e dispensa. Busca evitar a criação de obstáculos para a participação da mulher em cursos de qualificação, o assédio moral, físico, patrimonial, psicológico e sexual. Traz conceitos e trata da competência do Estado e da sociedade para promover ações afirmativas. Determina, ainda, ser dever do Estado fomentar ações educativas destinadas a estimular o exercício compartilhado das responsabilidades familiares.

Com relação às empresas, o projeto as obriga a incorporar o respeito à igualdade entre homens e mulheres como um valor organizacional e a adotar medidas para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias contra as mulheres nas relações de trabalho.

Ademais, o projeto estabelece que o princípio da igualdade entre mulheres e homens deve incidir sobre processos seletivos e critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, e proíbe o uso de critérios que possam discriminar injustamente as mulheres.

O PLS nº 136, de 2011, dispõe, também, sobre ações penais, estabelecendo que o juiz poderá determinar o comparecimento do ofensor aos programas de conscientização em direitos humanos; dispõe sobre o juízo de competência nos casos decorrentes de discriminação contra a mulher e sobre a defesa dos direitos e interesses transindividuais – que pode ser exercida pelo Ministério Público e por associação declarada de interesse público. Finalmente, estabelece que a lei resultante entrará em vigor quarenta e cinco dias após a sua publicação.

Para a instrução da matéria, a CRA realizou, em 1º de setembro de 2011, audiência pública. Nela, os participantes louvaram a iniciativa do projeto e enfatizaram ser importante pensar na questão das mulheres trabalhadoras.

O projeto foi distribuído à CRA, a esta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), e de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), cabendo a esta última a decisão terminativa.

À proposição, até o momento, não foram apresentadas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Estamos plenamente de acordo que a discriminação contra a mulher viola os princípios constitucionais da igualdade de direitos e do respeito à dignidade da pessoa humana.

Ademais, a discriminação dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural, além de restringir o pleno desenvolvimento das suas potencialidades da mulher para exercer seus direitos fundamentais, prestar serviços a seu país e à humanidade.

Nesse sentido, o PLS nº 136, de 2011, é absolutamente meritório, pois enumera princípios importantes para evitar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

Ecoamos aqui as palavras de Léa Elisa Calil, Doutora em Filosofia e advogada: “Se tanto se fala em ‘trabalho das mulheres’ certamente isso ocorre porque este ainda é diferente do ‘trabalho dos homens’. Essa a razão pela qual surgiu e se mantém a necessidade de um direito do trabalho das mulheres.”

O trabalho da mulher é foco de preconceitos em razão de dois fatores. Primeiro, o biológico, ganhando aí maior destaque o papel da maternidade que lhes cumpre exercer e o outro é social, em que as mulheres são discriminadas simplesmente por serem mulheres. E esse é o preconceito contra o trabalho feminino que o direito busca eliminar por meio de leis.

Essa a razão pela qual, projetos como o que ora analisamos merecem a nossa aprovação e total apoio.

Todavia, conforme a melhor técnica legislativa, matérias relativas à proteção de trabalho da mulher, devem ser aglutinadas no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, evitando a edição de normas esparsas sobre o mesmo assunto o que, além de trazer insegurança jurídica, afronta os princípios da Lei Complementar 95, de 26 de fevereiro de 1998, que estabelece normas para a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Assim, oferecemos um substitutivo para trazer as medidas de proteção do trabalho da mulher contra a discriminação de gênero propostas no PLS 136, de 2011 para o corpo da CLT.

### **III – VOTO**

Em face do exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011, com a seguinte emenda:

#### **EMENDA N° – CAS (SUBSTITUTIVO)**

#### **PROJETO DE LEI DO SENADO N° 136, DE 2011**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer medidas de garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração do trabalho da mulher.

**O CONGRESSO NACIONAL** decreta:

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

“**Art. 373-B.** São formas de discriminação contra a mulher:

I – o pagamento de remuneração menor quando desenvolvida a mesma função ou atividade, na forma do previsto no art. 461;

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, funções e promoções, quando comprovada igual qualificação em relação a concorrente do sexo masculino;

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

VI – o assédio moral, físico, 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 estabeleça situação desvantajosa em razão de gênero.

§ 2º Considera-se discriminação organizacional qualquer prática 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. 373-C.** É dever do empregador promover programas de educação relativos ao respeito à igualdade de gênero e à dignidade da pessoa humana, estimular o exercício compartilhado das responsabilidades familiares e profissionais entre mulheres e homens.

§ 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.

**Art. 373-D.** As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de gênero como um valor organizacional.

**Art. 373-E.** 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. 2º** Esta Lei entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora