



PARECER N° , DE 2016

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 216, de 2016, da Senadora Regina Sousa, que *acrescenta art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o percentual mínimo de empregadas mulheres, nas atividades-fim das empresas com mais de dez empregados.*

Relator: Senador **ROMERO JUCÁ**

I – RELATÓRIO

Em exame nesta Comissão, em caráter terminativo, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 216, de 2016, de autoria da Senadora Regina Sousa, que pretende promover a participação das mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, acrescenta o art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O novo artigo determina, em seu *caput*, que

“As empresas com mais de dez empregados deverão observar a proporção mínima de 30% (trinta por cento) de mulheres em suas atividades-fim.”

Determina-se ainda no § 1º prazo (“até que o percentual estabelecido no *caput* seja atingido”) ao longo do qual as contratações para atividades-fim das empresas deverão ser, no mínimo, de 50% de mulheres. Já o § 2º estabelece que regulamento do Ministério do Trabalho venha a dispor sobre “as hipóteses em que o cumprimento dos percentuais previstos no *caput* e no § 1º poderão ser dispensados”, seja por inexistência de candidatas interessadas na função, seja pela insuficiência de oferta de mulheres habilitadas para práticas laborais específicas.



SENADO FEDERAL
Comissão de Assuntos Sociais (CAS)

Ao justificar sua iniciativa, a autora aponta para o fato de o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna proibir a discriminação laboral em razão de sexo, ao mesmo tempo em que promove o espírito da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Contudo, a seu ver, a disposição normativa, como está, não tem sido suficiente para promover a mudança das crenças e práticas arraigadas no solo tradicional da cultura da desigualdade entre os sexos. É apoiado nesta constatação que a autora lança mão do que chama de estabelecimento de critérios para que a administração pública possa controlar e coibir práticas discriminatórias. A seu ver, seria “visível que uma empresa que não observe uma proporção mínima de trinta por cento está agindo com certa discriminação”. Reforça seu argumento com o que seria a experiência positiva da Noruega após a adoção de legislação semelhante.

O projeto foi aprovado pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), com uma emenda.

Até a presente data, não foram apresentadas emendas à proposição nesta Comissão.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais, em caráter terminativo, discutir e votar projetos de lei que versem sobre relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos óbice algum de natureza jurídica ou constitucional, eis que a iniciativa da proposição está amparada no *caput* do art. 61 da Constituição Federal.

A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, XVI, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, *caput*, da CF). Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

Não resta dúvida de que a busca por igualdade de oportunidade no mercado de trabalho deva ser incessante, pois a realidade nos comprova que as mulheres, a despeito dos avanços alcançados, continuam sendo discriminadas em razão do sexo.



SENADO FEDERAL
Comissão de Assuntos Sociais (CAS)

Ressalte-se, todavia, que o artigo 373-A da CLT já possui um extenso rol taxativo no sentido de proteger as mulheres de práticas discriminatórias no mercado de trabalho:

Art. 373-A. 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."

Nesse sentido, também, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, estabelece a proibição de práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça,



SENADO FEDERAL
Comissão de Assuntos Sociais (CAS)

cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

A medida que se busca implementar é vista por muitos como a única possível solução para resolver a questão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Não entendemos assim, pois tornar obrigatório que as empresas destinem percentuais mínimos de seus postos de trabalho exclusivamente a mulheres pode se tornar uma prática de fomento à discriminação.

A partir do momento em que se destina um quantitativo de vagas para um determinado grupo de pessoas que possua alguma condição específica, qual seja, cor, raça, sexo, idade, religião etc., o que se está a fazer é o mesmo que dizer que essas pessoas a quem se destinam essas vagas não possuem capacidade para concorrer a elas de forma igualitária com os outros candidatos.

Além dessas considerações, vale lembrar que o Governo Federal, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres, desenvolve ações de promoção da igualdade entre mulheres e homens, que têm como objetivo contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego, e conscientizar, sensibilizar e estimular empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações.

Também é importante ressaltar que o projeto de lei desconsidera a legislação federal vigente, que já estimula a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho e proíbe a prática de quaisquer ações discriminatórias.

Registre-se, ainda, que a proposição colide com a livre iniciativa das empresas privadas, impedindo seus administradores de contratar o candidato que melhor se adeque à vaga disponível, independentemente se homem ou mulher.



SENADO FEDERAL
Comissão de Assuntos Sociais (CAS)

Finalmente, é importante frisar que a proposta traz insegurança jurídica, ao estabelecer que regulamento do Ministério do Trabalho disporá sobre “as hipóteses em que o cumprimento dos percentuais previstos no *caput* e no § 1º poderão ser dispensados”, seja por inexistência de candidatas interessadas na função, seja pela insuficiência de oferta de mulheres habilitadas para práticas laborais específicas.

Dessa forma, a despeito dos nobres propósitos da autora, somos contrários à aprovação do presente projeto de lei, tendo em vista já existir na legislação vigente uma série de medidas destinadas a proteger a atuação feminina no mercado de trabalho, e por entender que as medidas aqui sugeridas teriam função contrária aos motivos que as originaram, gerando um possível cenário de maior discriminação.

III – VOTO

Em razão do exposto, o voto é pela **rejeição** do Projeto de Lei do Senado nº 216, de 2016.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator