



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 350, DE 2012

Dispõe sobre mecanismos de preservação a dignidade do ser humano no ambiente de trabalho; estabelece normas de promoção da igualdade e combate à discriminação, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º As medidas previstas na presente legislação têm por objetivo a preservação da dignidade do ser humano, devendo a sua aplicação atender à transversalidade dos direitos sociais previstos na Constituição Federal e estar em harmonia com as políticas, programas e projetos públicos de promoção da igualdade e combate à discriminação, e dá outras providências.

Capítulo I - Vedação a todas as formas de discriminação

Art. 2º Ninguém deve ser excluído de processo de recrutamento ou do acesso a estágio, nenhum empregado pode ser punido, demitido ou submetido a uma medida discriminatória, direta ou indireta, incluindo a remuneração, incentivos ou distribuição de ações, formação, reabilitação, colocação, qualificação, classificação, promoção, transferência ou renovação contratual por causa da sua origem, sexo, seus costumes, orientação sexual, idade, situação familiar ou de gravidez, as suas características genéticas, adesão ou não adesão, real ou suposta, a um determinado grupo étnico, nação ou raça, as opiniões políticas, as suas atividades sindicais, crenças religiosas, o seu sobrenome ou por causa de seu estado de saúde ou da sua deficiência.

Parágrafo único. Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por uma finalidade específica e que os meios utilizados para alcançá-lo sejam adequados.

Art. 3º As diferenças de tratamento baseadas na idade não constituem uma discriminação, desde que sejam razoavelmente justificadas, tendo como propósito as ações a serem desempenhadas, incluindo a política de emprego adotada pelo empregador.

§ 1º Em caráter excepcional, essas diferenças podem incluir:

I - A proibição de acesso ao emprego ou a criação de condições de trabalho especial para assegurar a proteção aos jovens e aos trabalhadores idosos;

II - A fixação de uma idade máxima de contratação com base no trabalho a ser executado, devidamente justificado.

§ 2º As diferenças de tratamento baseadas na inaptidão para atividade específica não constituem discriminação, desde que objetivas, necessárias, adequadas e comprovadas por médicos do trabalho, em razão do estado de saúde ou deficiência.

§ 3º As medidas tomadas em favor das pessoas com deficiência que visem promover a igualdade de tratamento, nos termos da Lei e da Constituição, não constituem discriminação.

Art. 4º Em caso de violação das normas de promoção da igualdade no trabalho e do combate à discriminação, o prejudicado, ou qualquer legitimado na forma da Lei, apresentará à Justiça do Trabalho a descrição dos fatos e seus fundamentos, expondo a existência da discriminação direta ou indireta.

§ 1º É ônus do demandado a prova da ausência da discriminação ou a justificação dos fatores objetivos que levaram à promoção das exceções descritas no artigo 2º.

§ 2º A caracterização da discriminação indireta pode ser feita por quaisquer meios legais de prova.

Art. 5º O sindicato, na qualidade de substituto processual, poderá exercer todas as ações legais decorrentes das disposições destas normas em favor do empregado, de candidato a emprego ou estagiário, ou ainda em benefício destes, coletivamente considerados.

Parágrafo único A organização sindical não necessita de mandato da pessoa em questão, sendo suficiente que ela tenha manifestado por escrito ou verbalmente, podendo ainda intervir no processo.

Art. 6º É nula e de nenhum efeito a dispensa de empregado em represália à reclamação trabalhista ajuizada diretamente por ele ou em seu nome, com base em ato discriminatório, observado a disposições desta Legislação.

§ 1º No caso de dispensa em consequência do exercício do direito de ação é devida a reintegração do trabalhador, considerando-se, para todos os efeitos, a interrupção do vínculo empregatício.

§ 2º Na hipótese do empregado não desejar manter o contrato de trabalho, poderá solicitar a rescisão do contrato de trabalho e requerer o pagamento das verbas decorrentes da relação de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

§ 3º O Juiz, além da condenação referente às verbas decorrentes da relação de emprego, poderá conferir a ele indenização pelo ato discriminatório que não será inferior ao salário dos últimos seis meses.

Capítulo II: Proibição de oferta de trabalho discriminatória

Art. 7º Sem prejuízo do disposto na presente legislação, nenhuma pessoa pode:

I - Mencionar ou fazer mencionar, em oferta de trabalho, o sexo ou a situação familiar do candidato pretendido. Esta proibição aplica-se a qualquer forma de publicidade relativa ao recrutamento e sejam quais forem às características dos trabalhos previstos;

II - recusar a contratar alguém, impor transferência, rescindir ou recusar a renovação do contrato de emprego de trabalhador em razão do sexo, situação familiar ou gravidez, ou com base em critérios de seleção relacionados ao sexo, situação familiar ou de gravidez;

III - Levar em consideração o sexo ou a gravidez, especialmente em matéria de remuneração, formação, colocação, qualificação, classificação, promoção ou transferência.

Art. 8º É nula qualquer cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou de contrato de trabalho em que se considera o gênero do beneficiado.

Art. 9º As disposições desta Legislação não devem impedir a adoção mecanismos que visem à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, notadamente por meio da eliminação das desigualdades existentes e que afetam as oportunidades das mulheres.

Art. 10 O empregador poderá propor Plano de Igualdade Profissional, composto por medidas que visem alcançar a igualdade de oportunidade de gênero, étnica, racial e funcional.

§ 1º As medidas estabelecidas no Plano devem ter por base as informações oficiais sobre gênero, etnia, raça e funcionalidade da população.

§ 2º O Plano de Igualdade Profissional será negociado com Comissão de Trabalhadores, designada para esse fim.

§ 3º Se não houver acordo com a Comissão de Trabalhadores, o empregador poderá submeter o Plano à Justiça do Trabalho, que designará sessão de conciliação.

§ 4º O Plano de Igualdade Profissional deverá ser registrado na Delegacia Regional do Trabalho, que fiscalizará sua execução.

Capítulo III – Sanções

Art. 13 Violar as disposições relativas à promoção da igualdade no trabalho sujeita o infrator à multa proporcional à gravidade da infração, à extensão do dano para a coletividade, à eventual vantagem auferida, à condição econômica do infrator, cominada pelo juiz em ação proposta por qualquer dos legitimados à defesa dos direitos fundamentais do trabalhador em juízo, sem prejuízo de perdas e danos, indenização por danos morais, e outras sanções cabíveis.

§ 1º A Justiça do Trabalho poderá ordenar a exibição da sentença nas dependências do ambiente profissional, à custa do infrator.

§ 2º A multa será destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT -, que a reverterá em ações voltadas à política de promoção da igualdade.

Art. 14 As sanções aplicadas podem ser suspensas, caso o empregador adote medidas eficazes à reparação do ato de discriminação e de desigualdade.

Art. 15 Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção dos legitimados na Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

§ 1º Os legitimados na Lei nº 7.347, de 1985, poderão instaurar inquérito civil, na hipótese do ato discriminatório que diretamente recaia sobre um trabalhador, mas indiretamente afete os demais trabalhadores e a sociedade.

§ 2º O previsto neste artigo não afasta o pedido de condenação em dano moral coletivo.

CAPÍTULO IV – Combate a outras formas de discriminação no trabalho

Art. 18 Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.

Art. 19 O empregador deve tomar todas as medidas necessárias para impedir atos de assédio.

Parágrafo único. Qualquer empregado que tenha praticado atos de assédio é passível de punição disciplinar, ressalvadas as demais sanções cabíveis.

Art. 21 A Justiça do Trabalho deve priorizar as formas alternativas a resolução do conflito e buscar meios para evitar a judicialização de situações que tenham como partes as pessoas ou empresas abrangidas por esta Lei.

Art. 22 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto visa estabelecer no ordenamento jurídico nacional mecanismos de combate a qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, atentatória ao princípio da igualdade. Foi a partir da Constituição de 1988, que o combate à discriminação, endureceu, já que a prática do racismo passou à categoria de crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão (art. 5º, XLII/CF), prevendo-se, ainda, a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI/CF).

Uma das questões centrais hoje colocadas para o mundo do trabalho é discutir como avançar na formalização dos contratos de emprego, visando a ampliar o leque da proteção social e a promoção da igualdade a que todos os trabalhadores, sem retrocessos, têm direitos, tendo-se como perspectiva a coesão, o grau de cobertura previdenciária e a sustentação financeira da seguridade, com vistas à concretização dos princípios que fundam o Estado Social brasileiro e fundamentam sua Ordem Social e Econômica.

Deixa-se, desde logo, claro que não é por meio da regulação social do trabalho que se resolvem problemas estruturais como o do desemprego e o da

exclusão¹. Daí partir-se da premissa de que a concretização do princípio constitucional do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF)² tem como suposto um modelo indutor do crescimento econômico que, oportunizando a alocação dos que se encontram fora do mercado de trabalho, assegure a melhoria das condições sociais, respeite os direitos conquistados e garanta a igualdade substantiva de que trata o art. 5º, caput, da Constituição Federal de 1988.

Essa premissa, porém, não exclui a que se adota como estruturante desta proposta de introdução normativa: a de que o arcabouço jurídico institucional trabalhista contribui na estruturação do mercado de trabalho, definindo parâmetros sociais básicos que assegurem a concretização dos direitos sociais fundamentais, sendo uma via apta à promoção da Justiça. E isso incluiu tanto a legislação material, individual e coletiva, como a processual, compreendendo-se o processo como instrumento de realização do direito material do trabalho, com regras que devem obediência aos princípios fundamentais desse ramo do Direito.

Nesse sentido, as formas de discriminação ganham verdadeira proporção de importância na vida coletiva, em especial, no ambiente do trabalho, pois a discriminação assume, no cotidiano das sociedades modernas, as formas, modalidades e intensidades mais variadas, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente, demandando o engajamento e a participação ativa da sociedade, órgãos internacionais e governos, para dirimi-la.

A Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil em 1968, sobre a discriminação no emprego e na ocupação, considera “discriminação toda distinção, exclusão ou preferência, baseada nos motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Até hoje o que se vê são modelos normativos que tentam combater qualquer forma de discriminação pela via sancionatória punitiva. É o caso da Lei Federal nº 9.459, de 13 de maio de 1997, sendo punida com pena de reclusão de um a três anos e multa, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Nessa linha, especificamente quanto à discriminação no ambiente de trabalho, um marco significativo foi a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que previu a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

¹ Experiências latino-americanas, por exemplo, distintamente do que fora prometido, têm demonstrado que a flexibilização dos direitos sociais não conduziu, ao contrário, à ampliação dos postos de trabalho e à melhoria das condições de vida e renda dos trabalhadores

² Amalgamado pelos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho - art. 1º, III e IV, da Constituição Federal de 1988.

No âmbito do Governo Federal são muitas as iniciativas de ações e políticas voltadas ao combate à discriminação. O Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo ações na direção da promoção de igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação³.

O Ministério da Justiça por sua vez, constituiu, no ano de 2008, comissão composta por juristas, representantes de órgãos e entidades com o objetivo de avaliar, debater e elaborar propostas para subsidiar os devidos Ministérios e órgãos do Governo Federal, visando o aprimoramento e modernização da legislação material e processual do trabalho, sob uma perspectiva se antever a novas tendências no âmbito do direito do trabalho⁴.

Segundo dados do IBGE, brancos ganham, em média, 40% a mais do que pardos e negros com a mesma escolaridade. Os negros e pardos representam 73% da população mais pobre do país e 12% entre os mais ricos – os brancos representam 26% entre os mais pobres e 86% entre os de maior renda⁵.

Apesar desses avanços indiscutíveis, a desigualdade dos direitos de mulheres, negros, pessoas com deficiência, idosos, o grupo GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros), pessoas que sofrem assédio moral, entre outras vítimas de discriminação, continua presente em nossos dias, muitas vezes disfarçada pelos relacionamentos pessoais traduzidos em relações de poder que alguns desses segmentos assumem no cenário nacional.

A discriminação reduz o acesso às oportunidades de trabalho, emprego, renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania. Ao ser combatida, devem-se levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, geração, escolaridade, orientação sexual e deficiência que, apesar de não esgotarem a questão da discriminação, são os focos de grandes desigualdades no mundo do trabalho.

Apesar dos avanços e severidade com que o assunto passou a ser tratado, ainda são raras as punições efetivas. Segundo os dados fornecidos pela OIT no folder Brasil, gênero e raça, Das 250 ocorrências registradas na Delegacia de Crimes Raciais de São Paulo, desde junho de 1993, cerca de 45% se referiam à discriminação no trabalho e não resultaram em punição.

O Projeto em tela permite avançar aos textos legais hoje existentes ampliando os casos de vedação a todas as formas de discriminação, seja no ambiente de trabalho, seja em processos de recrutamento e seleção, como se observa no capítulo I.

No Capítulo II a Proibição de oferta de trabalho discriminatória visa proteger a pessoa de qualquer forma que atente sua limitação ao mercado de trabalho,

³ www.mte.gov.br

⁴ Portarias Nº 840, 1.787 e 2.522 todas de 2008 do Ministério da Justiça.

⁵ IBGE - Síntese de Indicadores Sociais 2007

considerando situações como transferência de local, rescisão ou recusa na renovação do contrato de emprego de trabalhador em razão do sexo, situação familiar ou gravidez, ou com base em critérios de seleção relacionados ao sexo, situação familiar ou de gravidez, sob pena de nulidade.

Ainda no Capítulo II, o projeto avança ao tornar facultativa a possibilidade do empregador propor plano de igualdade profissional, negociado a partir de medidas destinadas a alcançar a igualdade de oportunidades, nos termos da Legislação.

O Capítulo III trás sanções de caráter patrimonial e impõe reparação ao dano sofrido, incluindo como atores de eventual reparação o Sindicato representativo, bem como os legitimados ao que se refere à Lei Federal nº 7.347, de 24 de julho de 1985 (Lei da Ação Civil Pública). Em caráter coletivo, quando o ato discriminatório ainda que atinja diretamente apenas um trabalhador na empresa, mas possa afetar indiretamente os demais trabalhadores e a sociedade, na defesa dos interesses coletivos e difusos atingidos poderão instaurar inquérito civil, sendo cabível ainda o ajuizamento de ação civil pública e o conseqüente pedido de condenação em dano moral coletivo.

Por último, mas não menos importante, o Capítulo IV estabelece outras formas de violência no trabalho como a proibição de revistas íntimas aos empregados e medidas que impeçam atos de assédio.

Outro avanço do Projeto prioriza as formas alternativas a resolução dos conflitos, evitando assim a judicialização de situações que tenham como partes as pessoas ou empresas abrangidas por esta proposta.

Segundo dados da OIT, coletados em conjunto com diversos órgãos governamentais brasileiros (Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça), mostrou as mais comuns hipóteses de discriminação no trabalho⁶:

1. negros e mulheres têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, tais como caixa de banco, garçom, garçonete, relações públicas etc;
2. os salários pagos aos negros e às mulheres são inferiores ao pagos aos seus colegas, com a mesma qualificação;
3. negros e mulheres costumam ser preteridos nas promoções no emprego;
4. em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que os seus colegas poderiam ter dificuldade em aceitar o comando feminino;
5. as mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho;

⁶ **A Questão da Discriminação no Trabalho** Otavio Brito Lopes - Subprocurador-Geral do Trabalho e Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário de Brasília – CEUB.

O que é preciso perquirir, na verdade, é se há alguma justificativa legítima que autorize a diferenciação, está deve estar expressa e ser devidamente justificada. Pois, na precisa formulação de Robert Alexy, “se não há nenhuma razão suficiente para a permissão de um tratamento desigual, então está ordenado o tratamento igual⁷”

A lei é amostra de comportamento que projeta a consciência da sociedade e de uma era e deve-se harmonizar com as novas realidades e pensamentos, para não se apartar de vez o homem da realidade.

Desse modo, a proposta que segue, fundada nos princípios que alicerçam o Direito do Trabalho, e que, no Processo do Trabalho, materializa princípio corretor de desigualdades, tem como pressuposto o direito ao amplo acesso ao mercado de trabalho, compreendido como um direito fundamental, devendo ser observado por todos.

Sala das Sessões,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

⁷ Robert Alexy, Teoria de los Derechos Fundamentales, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1997, p. 395.

LEGISLAÇÃO CITADA

LEI Nº 7.347, DE 24 DE JULHO DE 1985.

Regulamento

Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.

Regulamento

Regulamento

Mensagem de veto

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e

(...)

Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

I - o Ministério Público; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

II - a Defensoria Pública; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

V - a associação que, concomitantemente: (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

§ 1º O Ministério Público, se não intervier no processo como parte, atuará obrigatoriamente como fiscal da lei.

§ 2º Fica facultado ao Poder Público e a outras associações legitimadas nos termos deste artigo habilitar-se como litisconsortes de qualquer das partes.

§ 3º Em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa. (Redação dada pela Lei nº 8.078, de 1990)

§ 4.º O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido. (Incluído pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990)

§ 5.º Admitir-se-á o litisconsórcio facultativo entre os Ministérios Públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados na defesa dos interesses e direitos de que cuida esta lei. (Incluído pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990) (Vide Mensagem de veto) (Vide REsp 222582 /MG - STJ)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. (Incluído pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990) (Vide Mensagem de veto) (Vide REsp 222582 /MG - STJ)

Art. 6º Qualquer pessoa poderá e o servidor público deverá provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil e indicando-lhe os elementos de convicção.

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

Publicado no **DSF**, em 26/09/2012.