

PARECER Nº , 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 Nº 1 – CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 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, 15 de maio de 2013

Senador WALDEMIR MOKA, Presidente

Senadora ANA AMÉLIA, Relatora



SENADO FEDERAL
Comissão de Assuntos Sociais - CAS
PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 136, de 2011

ASSINAM O PARECER, NA 17ª REUNIÃO, DE 15/05/2013, OS(AS) SENHORES(AS) SENADORES(AS)

PRESIDENTE: Senador Waldemir Moka
RELATORA Senadora Ana Amélia

Bloco de Apoio ao Governo(PSOL, PT, PDT, PSB, PC DO B, PRB)	
Paulo Paim (PT) <i>[assinatura]</i>	1. Eduardo Suplicy (PT) <i>[assinatura]</i>
Angela Portela (PT) <i>[assinatura]</i>	2. Marta Suplicy (PT) <i>[assinatura]</i>
Humberto Costa (PT) <i>[assinatura]</i>	3. José Pimentel (PT) <i>[assinatura]</i>
Wellington Dias (PT)	4. Ana Rita (PT) <i>[assinatura]</i>
João Durval (PDT)	5. Lindbergh Farias (PT)
Rodrigo Rollemberg (PSB) <i>[assinatura]</i>	6. Cristovam Buarque (PDT)
Vanessa Grazziotin (PC DO B)	7. Lídice da Mata (PSB)
Bloco Parlamentar da Maioria(PV, PSD, PMDB, PP)	
Waldemir Moka (PMDB)	1. Sérgio Souza (PMDB) <i>[assinatura]</i>
Roberto Requião (PMDB)	2. Pedro Simon (PMDB)
Casildo Maldaner (PMDB)	3. Eduardo Braga (PMDB)
Vital do Rêgo (PMDB)	4. Eunício Oliveira (PMDB)
João Alberto Souza (PMDB)	5. Romero Jucá (PMDB)
Ana Amélia (PP) <i>[assinatura]</i>	6. Benedito de Lira (PP)
Paulo Davim (PV)	7. Sérgio Petecão (PSD)
Bloco Parlamentar Minoria(PSDB, DEM)	
Cícero Lucena (PSDB)	1. Aécio Neves (PSDB)
Lúcia Vânia (PSDB)	2. Cyro Miranda (PSDB)
José Agripino (DEM)	3. Paulo Bauer (PSDB)
Jayme Campos (DEM)	4. Maria do Carmo Alves (DEM)
Bloco Parlamentar União e Força(PTB, PSC, PPL, PR)	
Mozarildo Cavalcanti (PTB)	1. Armando Monteiro (PTB)
Eduardo Amorim (PSC)	2. João Vicente Claudino (PTB)
Vicentinho Alves (PR)	3. VAGO