

EMENDA Nº - CCJ (SUBSTITUTIVO)
PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 25, DE 2009

Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu artigo 1º; inciso I, do seu artigo 5º; *caput* do seu artigo 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do parágrafo 1º, do inciso II, do § 1º, do artigo 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Título I

Disposições Gerais

Art. 1º - Esta lei estabelece direitos, normas, mecanismos e sanções destinados a conferir efetividade ao princípio constitucional de igualdade de cidadania estabelecido na Constituição da República, amparando-se na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001), na Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho e demais normas pertinentes à igualdade de cidadania, ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º - É dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incentivar a prática do respeito à dignidade das mulheres, assegurando-lhes a liberdade e o pleno exercício da cidadania.

§1º - A igualdade entre mulheres e homens, de que trata esta lei, inclui a garantia de tratamento não discriminatório entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, dentre outros.

§2º - As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser consideradas para justificar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete lesão à integridade da cidadania das mulheres nas relações de trabalho urbano e rural.

§3º - Para compensar e garantir a igualdade entre mulheres e homens, nas relações de trabalho urbano e rural, deverão ser implementadas ações positivas e normas assecuratórias de direitos relativos às especificidades da condição feminina.

Art. 3º - Cabe ao Estado, criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural.

§1º - Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, serão instituídas políticas, bem como programas e ações:

I - de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres.

II - de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres.

§2º - As ações assecuratórias do princípio da igualdade entre mulheres e homens decorrentes do previsto no *caput* do presente artigo, incidirão sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho, vedada toda e qualquer forma de preterimento e discriminação.

Art. 4º - Para os efeitos desta lei, considerem-se práticas discriminatórias quaisquer ações orientadas por tratamento diferenciado, conforme prevê o parágrafo primeiro, do Artigo 2º, deste Título.

Parágrafo único - Considera-se prática de discriminação indireta aquela que, por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento.

Art. 5º - O Estado promoverá medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho.

Art. 6º - O Estado adotará o emprego de linguagem inclusiva do gênero feminino na redação de suas normas internas, de seus textos de comunicação interna e externa, bem como nos editais de concursos públicos.

Art. 7º - Para efeito de aplicação do disposto nesta lei, no que se refere à relação de trabalho, serão observadas as normas específicas da legislação trabalhista, no que couber, bem como a inclusão dos entes de direito público externo, das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e de demais órgãos do Estado - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, desde que sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, tal como previsto no inciso II, do § 1º, do artigo 173, da Constituição da República.

Art. 8º - As políticas de emprego terão como objetivo prioritário, dentre outros, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo, assim, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, observados os princípios da transversalidade da questão de gênero, da corresponsabilidade e entre mulheres e homens, da conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação e interpretação dos princípios fixados no *caput* do presente artigo, observe-se que:

I - a transversalidade na questão de gênero traduz-se na obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, 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 - a co-responsabilização proclama o compartilhamento de forma equânime entre mulheres e homens das responsabilidades, tanto na esfera privada – tarefas domésticas e familiares –, quanto na vida pública – no plano profissional, laboral e de participação política e social;

III - a conciliação entre vida privada e pública deve asseverar a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento nas respectivas esferas privada e pública, competindo ao Estado e à sociedade atuar para a eliminação das tensões decorrentes desta múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV - a igualdade no trato de oportunidades refere-se ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração, garantindo-se que a trajetória profissional de homens e mulheres não seja prejudicada pelas responsabilidades da vida privada.

Art. 9º - Os programas de educação e de inserção profissional necessariamente promoverão a capacitação, o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, incluindo-se, para tanto, conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, com a perspectiva de gênero.

Art. 10 - Na interpretação desta lei, serão considerados os fins sociais por ela visados e, em especial, as condições peculiares das mulheres em razão de sua participação no mercado de trabalho.

Título II

Das Normas Gerais de Igualdade no Trabalho

Capítulo I

Do Equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e Profissionais

Art. 11 - O Estado fomentará ações positivas destinadas a promover a cultura de igualdade de gênero, visando estimular o equilíbrio entre as

responsabilidades familiares e profissionais, permitindo, assim, o exercício compartilhado destas responsabilidades entre mulheres e homens.

Parágrafo único - Considerem-se responsabilidades familiares prioritárias, a serem exercidas de forma compartilhada entre mulheres e homens:

I - os cuidados com as filhas e os filhos menores de dezesseis;

II - os cuidados as filhas e os filhos absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;

III - os cuidados com pessoas enfermas e com pessoas idosas que habitem o domicílio familiar, independentemente da condição legal de dependentes;

IV - o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares essenciais.

Art. 12 - O Estado criará mecanismos de assistência que permitam a redução da dupla jornada de trabalho das mulheres e de seus efeitos nocivos e discriminatórios.

Art. 13 - Para efeito do previsto neste Capítulo, considere-se unidade familiar o conjunto de pessoas que habita o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade.

Capítulo II

Da Igualdade na Relação de Trabalho

Art. 14 - Cabe ao Estado garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

Art. 15 - O Estado promoverá ações de incentivo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares.

Parágrafo único - Serão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante:

I - disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho;

II - cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho;

III - execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens.

Art. 16 - Caberá ao Estado fomentar a capacitação e a formação de mulheres e homens para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Art. 17 - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Parágrafo único - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando, assim, criar e manter uma cultura interna de práticas de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias.

Art.18 - A efetividade do princípio constitucional de igualdade entre mulheres e homens deverá ser objeto de avaliações periódicas por empregadores e empregadoras que vierem a adotar ações ou programas de equidade de gênero.

Parágrafo único – Para a realização das avaliações periódicas previstas no *caput* deste artigo, os entes poderão solicitar orientação e supervisão do Estado através de seus órgãos responsáveis por ações e políticas públicas de gênero.

Art. 19 - As negociações concernentes aos acordos ou convenções coletivas de trabalho deverão levar em conta o propósito de igualdade de gênero, podendo ser aproveitadas como instrumentos adequados ao estabelecimento de medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Art. 20 - Fica vedada a flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial admitida no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição, pela inclusão de cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho fundada em tratamento diferenciado entre mulheres e homens, da qual venha a resultar prejuízo às trabalhadoras representadas nas negociações.

Art. 21 - Fica vedada a aplicação de penalidades disciplinares nos casos em que se comprove perante o empregador ou empregadora que as faltas cometidas por suas empregadas e seus empregados ocorreram em razão de não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas concernentes às pessoas indicadas nos incisos do § 1º, do artigo 8º, desta lei.

Capítulo III

Do Incentivo à Igualdade e da Coibição das Discriminações

Art. 22 - O Estado conferirá um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único - O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários.

Art. 23 - Para efeito de concessão de financiamentos pelo Estado, será observado o desempenho das empresas e órgãos requerentes na promoção de ações pró-igualdade de gênero, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional, admitindo-se a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias, mesmo que atendidos os demais critérios e requisitos de avaliação.

Parágrafo único - Nos casos em que se vier a apurar práticas comprovadas de discriminação pela instituição pretendente, caberá ao órgão examinador do requerimento dar ciência ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério Público Federal, para as providências cabíveis.

Art. 24 - Dada a proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, contida no inciso XXX,

do art. 7º, da Constituição da República, fica instituído o Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios - CERAD.

Parágrafo único - Com base em seu poder fiscalizador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a inscrever no CERAD as empresas que, uma vez notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento desta lei, não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização.

Capítulo IV

Da Prevenção e Coibição do Assédio nas Relações de Trabalho

Art. 25 - As empresas tomarão medidas de prevenção quanto às práticas de assédio sexual e de assédio moral, promovendo ações específicas, bem como garantindo o direito de reclamação ou denúncia, interna e externa, por parte de quem esteja sendo ou tenha sido vítima de tais comportamentos nas relações de trabalho.

Art. 26 - Independentemente das providências e sanções criminais relacionadas com o tipo penal descrito no artigo 216-A, do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a empresa deverá apurar internamente a reclamação de assédio sexual, com base em critérios previamente estabelecidos em lei e normas internas, e a aplicar a despedida por justa causa prevista nas alíneas “b” e “h”, do artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, em caso de concluir pela ocorrência de fato da prática denunciada.

Parágrafo único - As empresas, em caráter preventivo, deverão orientar diretoras, diretores, gerentes, chefias intermediárias, empregadas e empregados, quanto à tipificação do crime de assédio sexual.

Art. 27 - Entende-se por assédio moral nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho.

§1º - As empresas deverão orientar suas empregadas e seus empregados quanto à prática do assédio moral e de suas conseqüências, especialmente no exercício de funções diretivas, ainda que intermediárias.

§2º - Empresas, empregadoras e empregadores responderão em face das medidas, inclusive judiciais, intentadas por quem tenha sido vítima do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 28 - Acrescenta a alínea “h” ao artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

h) sofrer assédio moral praticado por sócio, sócia, diretor, diretora, gerentes e exercentes de chefias intermediárias da empresa com a qual mantido o contrato de trabalho.

Art. 29 - Altera a redação do parágrafo 3º, do artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

§ 3º - Nas hipóteses das letras “d”, “g” e “h” poderá o empregado ou a empregada pleitear a rescisão de seu contrato com direito ao pagamento dos títulos e indenizações cabíveis nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 30 - Acrescenta a alínea “m” ao artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

m) ato de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Capítulo V

Da Assistência às trabalhadoras e aos trabalhadores

Art. 31 - Independentemente da assistência gratuita estabelecida no inciso XXV, do art.7º, serão criadas creches visando permitir às empregadas e aos

empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade prevista no artigo 229, da Constituição da República.

Parágrafo único - As creches referidas no *caput* serão instaladas e mantidas em co-responsabilidade do Estado e das empregadoras e dos empregadores, tocando ao primeiro o controle e fiscalização das instituições.

Art. 32 - Para efeito do dever de amparo previsto no artigo 230, da Constituição da República, serão mantidas, em co-responsabilidade do Estado e com a participação dos interessados, instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores, sob o controle e fiscalização do primeiro.

Parágrafo Único – O amparo referido no *caput* deste artigo deverá ser requerido pela trabalhadora ou trabalhador com a justificativa da necessidade desta assistência, autorizado o desconto sobre os salários do valor correspondente à sua cota, o qual será fixado pelo Estado, ouvido o Ministério do Trabalho e do Emprego.

Art. 33 - As instituições previstas nos artigos anteriores deverão estar aparelhadas de acordo com as normas e exigências cabíveis, sob supervisão do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério da Saúde, observada necessidade de prestação da respectiva assistência em lapso temporal não inferior ao da jornada de trabalho das pessoas nomeadas como seus responsáveis.

Capítulo VI

Das Comissões Internas Pró-Igualdade (CIPI)

Art. 34 – O Título III do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte capítulo:

“CAPÍTULO V

DA COMISSÃO INTERNA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Art. 441-A Será obrigatória a constituição da Comissão Interna Pró-Igualdade - CIPI, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, nas empresas de médio e grande porte.

Parágrafo único - Compete à CIPI promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho.

Art. 441-B A CIPI será composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o artigo anterior.

§1º - A CIPI será composta, no mínimo de 50% de mulheres, observada a proporcionalidade na representação da empresa e das trabalhadoras e trabalhadores.

§2º - A representação do empregador, titulares e suplentes, será indicada pela direção da empresa.

§3º - As representantes e os representantes das empregadas e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem empregadas e empregados, independentemente de filiação sindical.

§ 4º - O mandato das representantes e dos representantes eleitos para a CIPI terá duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição.

§ 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará à integrante ou integrante suplente que, durante seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPI.

§ 6º - As representantes e os representantes eleitos para a CIPI detêm estabilidade desde o registro da candidatura até 1(um) ano após o término do mandato.

§ 7º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, a pessoa que exercerá a Presidência da CIPI.

§ 8º - As empregadas e empregados elegerão, dentre as eleitas e os eleitos, a pessoa que exercerá a Vice-Presidência da CIPI.

Art. 441-C. As representantes e os representantes da CIPI detêm estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Art. 441-D A CIPI terá por atribuição:

I – realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa;

II- elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público;

III – avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um (1) ano de sua execução;

IV – combater o assédio sexual e o assédio moral;

V - divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho.

§ 1º - O diagnóstico deverá conter, necessariamente, informações sobre a política salarial e sobre a composição dos cargos de chefia da empresa.

§ 2º - O Plano de Igualdade fixará:

I – objetivos e metas a alcançar:

II – as ações a serem implementadas;

III – os sistemas eficazes de monitoramento e de avaliação.

§ 3º - O Plano de Igualdade será amplamente divulgado para conhecimento por parte das empregadas e dos empregados, inclusive quanto aos seus resultados, de modo a garantir plena transparência das atividades da CIPI e da realidade da empresa, no que toca às práticas de igualdade de gênero.

Art. 441-E - A empresa fica obrigada a assegurar o acesso das representantes e dos representantes da CIPI às informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Art. 441-F - A empresa fica obrigada a proporcionar às representantes e aos representantes da CIPI os meios necessários ao cumprimento de suas atribuições, inclusive no que toca ao tempo disponível no curso da jornada

para a realização das tarefas gerais vinculadas ao pleno funcionamento dos trabalhos e cumprimento do Plano de Igualdade.

Art. 441-G - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas relativas à igualdade de gênero;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições contidas nessa lei;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas aqui constantes.

Art. 441-H - O descumprimento de quaisquer dispositivos relativos à CIPI serão punidos na forma do artigo 401 desta Consolidação das Leis do Trabalho”.

Título III

Da Fiscalização e das Penalidades

Art. 35 - De acordo com o disposto no inciso XXIV do artigo 21, da Constituição da República, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Emprego, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de garantia ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.

§ 1º - O Ministério do Trabalho e do Emprego fica autorizado criar Regulamento com instruções específicas para a fiscalização pelos agentes competentes quanto ao cumprimento das normas de igualdade entre mulheres e homens fixadas nesta lei.

§ 2º - Para o fim da fiscalização de que trata o *caput* do presente artigo, deverá ser realizada a capacitação dos fiscais quanto às questões de gênero, podendo, para tanto, criar procedimento especial, objetivando orientar sobre o cumprimento das normas de proteção à igualdade entre mulheres e homens.

§ 3º - A verificação pelo fiscal de violação a preceito legal de igualdade entre mulheres e homens, nos termos desta lei, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, à lavratura do auto de infração.

§ 4º - Quanto aos demais procedimentos de fiscalização, autuação e sanções econômicas por infração às normas de igualdade entre mulheres e homens previstas nesta lei, aplicam-se as normas contidas no Título VII, Capítulo I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), bem como Regulamentos do Ministério do Trabalho e do Emprego, e legislação tocante à matéria.

§ 5º - Autoriza-se a aplicação da sanção econômica em valor máximo, segundo leis e regulamentos ministeriais vigentes, nos casos de reincidência de conduta discriminatória em razão de sexo, orientação sexual, de idade, de origem, raça e etnia, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, de embarço ou resistência à ação fiscalizadora.

Título III

Disposições Finais

Art. 36 - Acrescenta-se parágrafo único ao artigo 818, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 818 – (.....)

“Parágrafo único - Nas ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores com pedidos relacionados com descumprimento do princípio da igualdade e, conseqüentemente, com os dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral, observar-se-á o critério de facilitação da defesa e da inversão do ônus da prova a favor da parte autora, facultado ao juiz determinar, de ofício, medidas de antecipação da tutela, tal como prevista no Artigo 273, da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973.”

Art. 37 - O sindicato poderá agir como substituto processual, nas ações cabíveis e necessárias à garantia do cumprimento dos direitos estabelecidos

nesta lei, independentemente de autorização de quem detenha a legitimação ordinária.

Art. 38 - É nula a dispensa de empregados e empregadas que movem ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral.

§ 1º - A estabilidade fixada no *caput* vigorará desde a data da propositura da ação até a data do arquivamento definitivo do processo, após o trânsito em julgado da sentença.

§ 2º - A despedida por justa causa somente será autorizada pela Justiça do Trabalho em processo de inquérito para a apuração da falta grave a ser ajuizado pelo empregador, no prazo de 30(trinta) dias, a contar da data do suposto ato praticado pela empregada ou empregado.

§ 3º - A dispensa imotivada da empregada ou empregado detentor da estabilidade provisória fixada no *caput* deste artigo autoriza a reintegração, com garantia da mesma função anteriormente exercida, da remuneração integral e de todos os demais direitos inerentes ao contrato de trabalho, desde a data do ato de desligamento até a data em que comprovado o cumprimento da ordem de retorno.

§ 4º - Poderá ser requerida ao juiz a autorização para a recusa de prosseguir com a prestação de trabalho, mediante justificativa, que será apreciada com base na verossimilhança das alegações da empregada ou empregado, podendo ser liminarmente deferida, sem prejuízo de percepção da remuneração e demais direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Art. 39 - As multas administrativas poderão ser dispensadas, nas execuções fiscais relacionadas com a aplicação desta lei, desde que fundamentado o requerimento de empregadoras e empregadores, inclusive com a comprovação da adoção de medidas pró-igualdade de gênero e da completa reparação do fato que se tenha caracterizado como conduta discriminatória, nas ações movidas por empregadas e empregados ou pelo sindicato, na qualidade de substituto processual.

Art. 40 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Bancada Feminina do Senado Federal apresenta, endossando o trabalho da Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Justiça, que discutiram e debateram o assunto da Igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho tendo como resultado o presente substitutivo que ora apresentamos.

Encaminhamos o mesmo texto apresentado pela própria Ministra Nilcéa Freire em reunião da Comissão de Constituição e Justiça do dia 02 de dezembro de 2009.

O presente Projeto de Lei tem por objetivo efetivar na esfera das relações de trabalho o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens. Orienta-se pela idéia de traduzir a declaração de igualdade consagrada em dispositivos constitucionais em normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres. Visa-se, assim, garantir que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorra em respeito às especificidades da condição feminina. Da mesma forma, pretende-se assegurar a permanência das mulheres no emprego, necessitando-se, para tanto, combater, inclusive com ações do Estado, todas as formas de discriminações em razão de sexo, de orientação sexual, de diferenças de etnia e de raça. Todas as mulheres têm direito ao livre desenvolvimento profissional, sem prejuízo de sua vida pessoal. Todas as mulheres devem ser respeitadas no ambiente de trabalho, impondo-se medidas punitivas no âmbito trabalhista quanto ao crime de assédio sexual, bem como quanto à prática – não rara - do assédio moral que atinge a mulheres e homens e se expressa mais correntemente nos exercícios abusivos de chefia, no excesso aos limites do regular poder disciplinar conferido por lei ao empregador.

Os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do artigo 1º, no inciso I, do artigo 5º, no *caput* do artigo 7º e seus incisos XX e XXX, da Constituição da República, dão pleno amparo à proposição da presente Projeto de Lei. Adotam-se, igualmente, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, notadamente por seu artigo 11, que orienta as práticas de igualdade nas relações de trabalho. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001) e a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, igualmente, informam a

presente proposição legal, no que traçam diretrizes autorizadas à incorporação ao ordenamento jurídico pátrio.

Nos termos da Carta Magna em vigor, a igualdade entre homens e mulheres é preceito vinculado à própria essência do Estado Democrático de Direito. Em seu Preâmbulo, consagra-se a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a igualdade e a justiça como “*valores supremos*”, dentre outros, de uma sociedade que se quer fraterna e sem preconceitos. O inciso III, do artigo 1º elege a “*dignidade da pessoa humana*” como um dos fundamentos da República. Deste imperativo decorre, a necessidade de ações do Estado no sentido da construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens, o que somente se exerce com base no pressuposto da efetividade da igualdade de direitos.

A Assembléia Nacional Constituinte (1986/1988) acolheu o clamor do movimento de mulheres, cujas vozes já ecoavam desde os primórdios da República. Assim foi nas lutas pelo direito à educação, pelo direito ao voto, pela equiparação aos homens no exercício dos direitos civis. O postulado geral de igualdade sem distinção de qualquer natureza fixado no *caput* do artigo 5º desdobra-se em seu inciso I, para aclarar o propósito do enunciado. Era necessário afirmar de forma expressa que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Compreendeu-se que a redação anteriormente adotada - “*todos são iguais perante a lei*” – não garantia a plena inclusão das mulheres. A expressão “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (...)*”, tal como contida no inciso I, do artigo 5º, deve ser tomada como exemplo para o incentivo do Estado na adoção de linguagem inclusiva do sexo feminino, logicamente mais sugestiva às práticas da igualdade.

É de se sublinhar que a inclusão do Inciso I, no artigo 5º, da Constituição foi decisiva para a posterior eliminação dos focos discriminatórios até então contidos na legislação infraconstitucional. A mais significativa mudança ensejada pelo princípio de igualdade declarado no inciso I, do artigo 5º, está inscrita no novo Código Civil de 2002, com a eliminação da figura do exercício da chefia da família pelo cônjuge-varão, com a colaboração do cônjuge-mulher. O mesmo inciso I, do artigo 5º, da Constituição, foi o que derogou dispositivo da CLT, que, com base no antigo artigo 233, do Código Civil, de 1916, autorizava o marido a pleitear a ruptura do contrato de trabalho da mulher, sob a alegação de ser o exercício profissional prejudicial à família.

No mundo jurídico, é indiscutível o avanço obtido com a Constituição de 1988 nas questões relativas aos direitos fundamentais de cidadania. É, pois de se levar adiante a tarefa de dar efetividade aos princípios declarados na Carta, autorizando-se a criação por lei dos mecanismos que se façam

necessários à garantia da instrumentalidade de tais princípios, como bem ressalta o constitucionalista Luís Roberto Barroso: *“As diversas situações jurídicas subjetivas criadas pela Constituição seriam de ínfima valia se não houvesse meios adequados para garantir a concretização de seus efeitos. É preciso que existam órgãos, instrumentos e procedimentos capazes de fazer com que as normas jurídicas se transformem, de exigências abstratas dirigidas à vontade humana, em ações concretas”*¹.

No Brasil, bem se sabe que, de modo explícito ou velado, a discriminação contra as mulheres é uma constante em várias situações da vida. Exige-se, assim, maior atenção do Estado em seu dever de cumprir a Constituição e coibir e eliminar a persistência de tratamentos ofensivos à dignidade da mulher como pessoa humana.

Em que pese o imenso passo dado pela Assembléia Constituinte ao inserir o princípio de igualdade de gênero de modo expresso no texto constitucional, sua enunciação, por si só, não dá conta de efetivar o propósito de coibir e eliminar as diversas condutas discriminatórias em razão de gênero, onde quer que elas se manifestem. Da mesma forma, por si só, não realiza o objetivo de responsabilização dos autores de atitudes discriminatórias, como aquelas identificadas, por exemplo, no mercado de trabalho.

É inegável a sobrecarga de responsabilidades imposta às mulheres na conciliação da vida privada com a vida pública. A manutenção da unidade e da harmonia das famílias brasileiras envolve sempre maior parcela de dedicação das mulheres. Dados da IBGE/PNAD/2008² indicam que, dentre a população ocupada, as mulheres consomem 21 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens consomem 9 horas semanais. Dentre os homens ocupados, 47% dedicam-se aos afazeres domésticos, ao passo que, dentre as mulheres ocupadas, 89% dedicam-se a tais afazeres. Estes dados bem atuais confirmam antigas denúncias do movimento de mulheres quanto à dupla jornada de trabalho das mulheres, uma realidade de sacrifícios, frustrações pessoais, sentimentos de inferioridade e, sobretudo de comprometimento da saúde integral. Enquanto não forem criados mecanismos e equipamentos sociais que permitam às mulheres melhores condições de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, nenhuma eficácia terá a declaração constitucional da igualdade. O item 2, “c”, do artigo 11, da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, ratificada pelo Brasil, determina como medida necessária à eliminação da discriminação contra as mulheres o fornecimento de serviços

¹ Barroso, Luís Roberto, O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas – Limites e Possibilidades da Constituição Brasileira, Renovar, 9ª Edição, Rio de Janeiro/São Paulo/Recife, 2009, pag. 119.

² Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2008.

sociais de apoio para permitir que “*os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho*”.

Nas relações de trabalho, as práticas discriminatórias proliferam e se ancoram em culturas organizacionais orientadas pela crença da supremacia do masculino sobre o feminino. Segundo o IBGE/PNAD/2008, as mulheres hoje significam 44% da PEA (População Economicamente Ativa) e 42% da população ocupada. Porém, no mercado de trabalho brasileiro um triste dado não se altera: as mulheres ganham em média, 29,7% menos do que os homens, a maior diferença encontrada entre os 18 países avaliados pelo BID, segundo dados divulgados no jornal O Globo, de 12.10.2008³. Ainda segundo a PNAD, embora mais instruídas, as mulheres ganham menos que os homens e estão em menor número na ocupação de cargos e funções de chefia.

O propósito da equidade de gênero vê-se igualmente frustrado pela secular cultura de vinculação da força de trabalho feminina aos afazeres direta ou indiretamente relacionados com a vida doméstica. O caso das empregadas domésticas é o exemplo mais grave da desvalorização da força de trabalho feminina, em razão desta perversa associação entre gênero feminino e afazeres domésticos. As medidas contidas no presente Projeto de Lei terão aplicabilidade condicionada à restrição de direitos sociais às empregadas domésticas, tal como prevista no parágrafo único do artigo 7º, da Carta em vigor, regra que está a exigir a atenção do Poder Legislativo no sentido de ser reexaminada à luz dos princípios que a própria Carta contempla. Tal restrição de direitos sociais é discriminatória. Coloca a categoria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos em hierarquia inferior, o que não se justifica e nem se coaduna com a evolução do conceito de direitos humanos nas relações de trabalho.

Com o presente Projeto de Lei propõem-se regras consideradas fundamentais às garantias de igualdade no mercado de trabalho. Enfatizam-se as medidas pertinentes ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, sem o que a igualdade de cidadania jamais se realiza. Cria-se medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero. Estabelecem-se regras específicas de prevenção e de punição do assédio sexual e do assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Cria-se a Comissão Interna Pró-Igualdade (CIPI), aproveitando-se a experiência da CIPA prevista na CLT de 1943. Outras medidas não menos importantes integram a presente proposição tais como as que garantem e ampliam a assistência às trabalhadoras e trabalhadores com relação aos menores sob sua guarda, bem como com relação às pessoas idosas pelas quais respondem,

³ Jornal O Globo de 12.10.2008, sobre relatório do BID intitulado “Novo século, velhas disparidades: diferenças salariais entre gênero e etnias na América Latina”

questões da vida familiar que repercutem sobre a vida profissional, dificultando seu pleno desenvolvimento. As medidas de fiscalização, de penalidades e de sanções econômicas justificam-se, pois são fundamentais à garantia de cumprimento das normas propostas.

É notório o movimento de vários países em busca da aplicação de tais medidas práticas assecuratórias do exercício da plena igualdade entre mulheres e homens. Na América Latina, a Costa Rica, em 1990, foi o primeiro país a criar norma de tal cunho, visando dar efetividade ao princípio geral de igualdade. As mais recentes iniciativas ocorreram ao longo da presente década, a exemplo do Brasil, com a aprovação da “Lei Maria da Penha”, em 2006, do México, com a “*Ley General de Asseso de las Mujeres a una Vida Libre de Violência*”, em 2007, da Espanha, com a “*Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*”, também em 2007.

A Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM/PR) é órgão criado por decisão do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, já em seu primeiro mandato, em atenção ao seu projeto de formular políticas públicas relativas às mulheres, em garantia aos seus direitos de cidadania. Em sua trajetória, a SPM/PR acumula importantes conquistas, tendo sido decisiva a sua atuação na proposta da lei que, aprovada, veio a coibir a violência contra as mulheres, dando eficácia prática ao princípio inscrito no parágrafo 8º, do artigo 226, da Constituição de 1988. Ainda no âmbito da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em organizações públicas e privadas, com o objetivo de incentivar novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional, é desenvolvido o programa Pró-Equidade de Gênero, previsto no I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Este confere um selo pela realização de boas práticas de gestão e troca de experiências de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho. O Programa vem sendo realizado em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas (Unifem) e já se encontra em sua terceira edição, contando com a adesão de significativo número de empresas.

Assim, a iniciativa do presente Projeto de Lei é ato perfeitamente afinado com as práticas e metas políticas do Governo Luis Inácio Lula da Silva, em seu propósito de realização da plena igualdade de cidadania e combate às práticas discriminatórias no mercado de trabalho. O seu campo de abrangência é vasto, o que reforça a importância da medida ora proposta. Contempla-se todo o universo das relações laborais de direito privado, neste incluídas as empresas públicas, as sociedades de economia mista, suas subsidiárias (inciso II, do parágrafo 1º, do artigo 173, da CF), além dos entes de direito público externo.

Com a aprovação do presente Projeto de Lei, o Congresso Nacional dará um passo significativo na afirmação das ações positivas em favor da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Conferir-se-á eficácia a princípios inscritos na Constituição e às normas de direito internacional autorizadas a integrar a nossa ordem jurídica. É preciso ampliar o exercício do Estado Democrático de Direito, cujo objetivo, tal como previsto na Constituição da República, é a garantia de que brasileiras e brasileiros vivam na plenitude de seus direitos de cidadania, o que somente se alcança sob o primado da igualdade.

SERYS SLHESSARENKO
