

EMENDA Nº
(ao substitutivo ao PL 4988/2023)

Dê-se aos incisos V e VII a IX do *caput* do art. 2º e ao parágrafo único do art. 2º do Projeto a seguinte redação:

“Art. 2º

.....

V – adoção de medidas e políticas efetivas de proibição e de combate ao assédio e à discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência no ambiente de trabalho;

.....

VII – promoção de treinamento periódico dos funcionários e prestadores de serviço em letramento racial, de sexo e relacionado à deficiência, com vistas a conscientizar sobre questões pertinentes à história, à cultura e aos desafios decorrentes de aspectos raciais, de sexo ou da condição de deficiência;

VIII – existência de canais de denúncia, seguros e confidenciais, e de procedimentos para apoio e suporte às vítimas, em caso de assédio, afronta à equidade ou discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência no ambiente de trabalho;

IX – existência de procedimentos para apuração e responsabilização por atos que configurem assédio, afronta à equidade ou discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência no ambiente de trabalho;

.....

Parágrafo único. Para fins de aplicação desta Lei, considera-se letramento racial, de sexo e relacionado à deficiência o conjunto de práticas pedagógicas que tem por objetivo conscientizar o indivíduo acerca da estrutura e do funcionamento do racismo, do sexismo e do capacitismo na sociedade, tornando-o apto a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas, sexistas e capacitistas em seu cotidiano.”



JUSTIFICAÇÃO

A substituição do termo “gênero” por “sexo” na presente emenda visa assegurar que as políticas de inclusão e equidade se fundamentem em uma distinção biológica, que é clara e objetiva, e não em uma concepção social ou ideológica que possa ser subjetiva. A visão conservadora sustenta que o sexo é uma característica natural e imutável, definida biologicamente, enquanto o conceito de gênero envolve uma construção social que pode ser mutável e interpretada de várias maneiras. Portanto, ao utilizar “sexo” no lugar de “gênero”, reforça-se a ideia de que a equidade no ambiente de trabalho deve considerar diferenças objetivas e biológicas entre homens e mulheres, sem abrir margem para interpretações variáveis ou ideológicas sobre a identidade de gênero. Essa alteração visa garantir que as políticas e práticas de inclusão sejam claras e baseadas em dados objetivos e científicos.

Além disso, a Constituição Brasileira, que contém um sistema de proteção individual sofisticado e legitimado, não recepciona a expressão "gênero", fazendo uso apenas dos termos “sexo” e “homens e mulheres” para designar e distinguir a sexualidade humana. Assim está, por exemplo, nos arts. 3º, inciso IV; 5º, incisos I e XLVIII; 7º, incisos XX e XXX, e na parte reservada aos direitos previdenciários. Embora de uso recorrente por determinados segmentos sociais, a terminologia pretendida não encontra receptividade em nossa Constituição, tampouco na maioria da nossa sociedade, para ingressar na legislação.

Sala das sessões, 8 de abril de 2025.

