



PL 340 /2015

PROJETO DE LEI Nº _____
(Da Senhora Deputada SANDRA FARAJ)

Em, **7** de **14** de **15**
[Assinatura]
Assessoria de Plenário

Dispõe sobre vedação a concessão de incentivo fiscal e financiamento, a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, de pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize práticas discriminatórias entre homens e mulheres no trabalho.

A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL decreta:

Art. 1º Fica vedada no âmbito do Distrito Federal, a concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize prática discriminatória entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

Art. 2º Para fins do disposto nessa Lei, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física responsável por praticar discriminação entre homens e mulheres será aquela presente no cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego condenado na esfera administrativa ou judicial.

Art. 4º Considera-se prática discriminatória à mulher, para efeito desta Lei, aquela situação em que a mulher é submetida a igual trabalho ao do empregado homem percebendo remuneração a menor ou com jornada de trabalho a maior, tenha sofrido assédio sexual ou assédio moral, esta última em razão do sexo, do empregador ou preposto.

Parágrafo Único. Excetua-se do caput deste artigo as diferenças salariais e de jornada de trabalho entre mulheres e homens em razão de enquadramento no plano de carreira, cargos e salários da empresa ou empregador, ou ainda em razão das normas de proteção às mulheres.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O combate ao trabalho discriminatória feminino no Brasil tem estado entre as prioridades da agenda nacional.



**CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
GABINETE DA DEPUTADA SANDRA FARAJ**



No que toca a juridicidade, basta lembrar que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, incisos XX e XXX, dispõe:

"Art 7º (...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil."

Sobre essa mesma matéria do trabalho da mulher, o art. 7º da Convenção n.º 171 da OIT, estabelece normas específicas para ela além daquelas inscritas para todo e qualquer trabalhador. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil, sem ressalva alguma, pelo Decreto n.º 5.005, de 8.3.04. Vejamos então o que diz o art. 7º da Convenção n.º 171 da OIT:

1. Deverão ser adotadas medidas para assegurar que existe uma alternativa do trabalho noturno para as trabalhadoras que, a falta dessa alternativa, teriam que realizar esse trabalho: a) antes e depois do parto, durante o período de, pelo menos, dezesseis semanas, das quais oito, pelo menos, deverão ser tomadas antes da data estimada para o parto; b) com prévia apresentação de certificado médico indicando que isso é necessário para a saúde da mãe ou do filho, por outros períodos compreendidos; i) durante a gravidez; ii) durante um lapso determinado além do período posterior ao parto estabelecido em conformidade com o item a) do presente parágrafo, cuja duração será determinada pela autoridade competente e prévia consulta junto às organizações mais representativas dos empregadores e de trabalhadores. 2. As medidas referidas no § 1 do presente Artigo poderão consistir da colocação em trabalho diurno quando for viável, a concessão dos benefícios de seguridade social ou a prorrogação da licença maternidade. 3. Durante os períodos referidos no § 1 do presente Artigo: a) não deverá ser demitida, nem receber comunicação de demissão, a trabalhadora em questão, salvo por 62 causas justificadas não vinculadas à gravidez ou ao parto; b) os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente para garantir o sustento da mulher e do seu filho em condições de vida adequadas. A manutenção desses rendimentos poderá ser assegurada mediante qualquer uma das medidas indicadas no § 2 deste Artigo, por qualquer outra medida apropriada, ou bem por meio de uma combinação dessas medidas; c) a trabalhadora não



**CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
GABINETE DA DEPUTADA SANDRA FARAJ**



perderá benefícios relativos a grau, antiguidade e possibilidades de promoção que estejam vinculados ao cargo de trabalho noturno que desempenha regularmente. 4. As disposições do presente Artigo não deverão ter como efeito a redução da proteção e os benefícios relativos à licença maternidade. (OIT, 2004).

Com relação aos atos discriminatórios contra a mulher podem ocorrer em vários momentos, até antes da relação de trabalho existir, como na fase pré-contratual, durante a seleção das futuras empregadas, como por exemplo, no ato de pedir atestado de gravidez, ou deixar de empregar a pessoa por esta ser homossexual, sendo possível nesses casos pleitear danos morais, já que é evidente a incidência de constrangimento e sofrimento à pessoa.

Pode a discriminação ocorrer também durante a prestação do serviço, através de ofensas verbais dirigidas à empregada. Nota-se também a discriminação posterior ao contrato de trabalho, na fase pós-contratual, quando a empregada já deixou de prestar serviços para o empregador, e este a difama, denigre sua imagem, dificultando notoriamente seu reingresso ao mercado de trabalho.

As mulheres devem ter o mesmo acesso e iguais oportunidades de trabalho que os homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação. Buscamos apontar soluções para que a discriminação da mulher nas relações de trabalho seja diminuída e que os empregadores possam responder por essas práticas abusivas, através da devida reparação, como forma de desestímulo a novas práticas lesivas.

A proposição visa, portanto, a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade de gênero. É um assunto de extrema relevância.

Assegurar a igualdade é o elemento chave para a eliminação da discriminação com base no sexo e promover assim a igualdade de gênero.

O objetivo é mostrar que apesar de todo o avanço legislativo visando à proteção da mulher ainda assim não se garante a não discriminação nas relações trabalhistas. Espera-se com este projeto contribuir para a reflexão do papel da mulher no mundo do trabalho, motivando a busca pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Conto, pois, com o apoio dos parlamentares para a aprovação da referida proposta.

Sala das Sessões,


Deputada SANDRA FARAJ

Setor Protocolo Legislativo

PL Nº 340 / 2015
Folha Nº 03 Paula



Assunto: Distribuição do Projeto de Lei nº 340/2015

Autoria: Deputada Sandra Faraj (*“Dispõe sobre a vedação a concessão de incentivo fiscal e financiamento, a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, de pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize práticas discriminatórias entre homens e mulheres no trabalho”*)

Ao **SPL** para indexação e, em seguida, ao **SACP**, para conhecimento e providências protocolares, informando que a matéria tramitará, em análise de mérito, na **CAS** (RICLDF, art. 65, I, “b”) e na **CEOF** (RICLDF, art. 64, II, “c”) e, em análise de admissibilidade, na **CCJ** (RICLDF, art. 63, I).

Em 08/04/2015.

Leonardo Címon Simões de Araújo

Matrícula 16.809

Consultor Legislativo

Leonardo Címon Simões
Matr.: 16.809-15
Consultor Legislativo
Assessoria de Plenário e Distribuição

Setor Protocolo Legislativo

PL Nº 340 / 2015

Folha Nº 04 Paulo