



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 216, DE 2016

Acrescenta art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o percentual mínimo de empregadas mulheres, nas atividades-fim das empresas com mais de dez empregados.

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 do seguinte art. 373-B:

“**Art. 373-B.** As empresas com mais de dez empregados deverão observar a proporção mínima de 30% (trinta por cento) de mulheres em suas atividades-fim.

§ 1º Até que o percentual estabelecido no *caput* seja atingido, as contratações de empregados destinadas às atividades-fim deverão observar a proporcionalidade mínima de 50% (cinquenta por cento) de mulheres.

§ 2º O Ministério do Trabalho regulamentará as hipóteses em que o cumprimento dos percentuais previstos no *caput* e no § 1º deste artigo poderão ser dispensados, em face da inexistência de mulheres interessadas na função ou da indisponibilidade de candidatas suficientes ao cumprimento da norma, habilitadas ao exercício das atividades-fim desenvolvidas pela empresa.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal, no inciso XXX do art. 7º, proíbe qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Tornar eficaz esse dispositivo é um grande desafio. Uma das alternativas de que dispomos é a adoção de medidas legislativas que possam impulsionar a construção da igualdade. Nesse sentido, estamos propondo o progressivo estabelecimento de um percentual mínimo de mulheres nas atividades-fim das empresas.

O estabelecimento de cotas, de diversas naturezas, não é matéria pacífica, mas os bons resultados das políticas de discriminação positiva apontam para o reconhecimento de que elas são válidas. Estudos mostram, além disso, que a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança, tem se processado com alguma lentidão. Há resistências culturais e até uma certa inércia que, de forma pouco inteligente, não reconhece as habilitações das mulheres, apesar da falta de profissionais qualificados no mercado de trabalho. De certa forma, estão desconsiderando metade da força de trabalho existente.

Infelizmente, a discriminação está muito enraizada em nossa sociedade e nos ambientes de produção. Cabe ao legislador a iniciativa de propor sugestões que desentrem o desenvolvimento humano e que rompam com certos padrões negativos de comportamento. É nesse sentido que são necessárias mudanças na legislação do trabalho, para garantir acesso de todos aos seus benefícios.

Dentre as políticas afirmativas para mulheres no trabalho destacamos as mudanças promovidas com o art. 373-A, acrescido à CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Ali estão diversos dispositivos que tentam corrigir distorções que afetam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Como exemplos dessas atitudes negativas em relação ao sexo feminino, temos, entre outros, a publicação de anúncios discriminatórios de emprego, a exigência de atestados ou exames e a adoção de critérios diferenciados para remuneração. Parece-nos que, ao implantar um percentual mínimo de mulheres nos empregos, estamos dando parâmetros para o controle da discriminação, mais do que estabelecendo um direito a cotas. É visível que uma empresa que não observe uma proporção mínima de trinta por cento está agindo com certa discriminação.

No âmbito internacional, uma das experiências mais interessantes vem da Noruega. Lá o governo resolveu obrigar empresas públicas e privadas de capital aberto a adotarem cotas para as mulheres em seus conselhos diretores, entre o fim de 2002 e 2003. Apesar da enxurrada inicial de críticas, muitos afirmam que as empresas norueguesas se tornaram mais competitivas e, de qualquer forma, nenhuma das previsões negativas se confirmou. Como consequência, diversos países da União Europeia iniciaram a discussão desta possibilidade e até já adotaram fórmulas semelhantes (França, Bélgica, Holanda e Itália, entre eles).

Nossa proposta não se limita aos escalões superiores das empresas. Precisamos trabalhar pela igualdade de todos os trabalhadores, em todas as empresas, em especial nas atividades-fim, eis que nas atividades-meio o quadro de igualdade já nos

parece ser maior. Temos certeza de que os benefícios para a empresa serão significativos. Todos sabem que um ambiente desequilibrado, em qualquer sentido, acaba não sendo saudável, nem criativo e, muito menos, produtivo.

Esperamos contar com o apoio dos nossos pares, por serem justos os propósitos que nortearam a apresentação da proposta e que a iniciativa venha a merecer o acolhimento e aprovação do Congresso Nacional.

Sala das Sessões,

Senadora **REGINA SOUSA**

LEGISLAÇÃO CITADA

[Constituição de 1988 - 1988/88](#)

[Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - 5452/43](#)

[Lei nº 9.799, de 26 de Maio de 1999 - 9799/99](#)

*(Às Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa; e de Assuntos Sociais,
cabendo à última decisão terminativa)*