



PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº 001462/2020

Impõe sanções administrativas às empresas ou estabelecimentos privados que praticarem ou permitirem a prática de atos de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço, no âmbito do Estado de Pernambuco.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE PERNAMBUCO DECRETA:

Art. 1º A empresa ou estabelecimento privado de natureza comercial, industrial ou de prestação de serviço que praticar ou permitir a prática de atos de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço, fica sujeito às sanções administrativas estabelecidas nesta Lei.

Art. 2º O disposto nesta Lei se aplica a todos os fatos ocorridos antes, durante ou após a relação de trabalho ou de prestação de serviço, independentemente da natureza jurídica do vínculo contratual.

Art. 3º Para os efeitos do disposto neste artigo, consideram-se atos de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço:

I – estabelecer diferença salarial ou remuneratória entre homens e mulheres que exercem funções ou prestem serviços equivalentes;

II – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego ou contratação de serviço no qual haja impedimento de contratação de mulher em decorrência de sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, deficiência, características estéticas, condição socioeconômica, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

III – recusar emprego, contratação, promoção ou motivar a dispensa do trabalho ou do serviço prestado de mulher em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, deficiência, características estéticas, condição socioeconômica, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

IV – considerar o sexo, a origem, a raça, a cor, o estado civil, a idade, a deficiência, as características estéticas, a condição socioeconômica, a situação familiar ou o estado de gravidez da mulher como variável determinante para fins de

salário, remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional e prestação de serviço;

V – exigir da mulher atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão, permanência no trabalho ou contratação de serviço;

VI – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos por mulheres, em empresas privadas, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, deficiência, características estéticas, condição socioeconômica, situação familiar ou estado de gravidez;

VII – proceder o empregador, preposto ou contratante à revista íntima em empregadas, funcionárias, estagiárias ou prestadoras de serviço;

VIII – impedir a mulher gestante de exercer os direitos à transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; e à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares;

IX – impedir a mulher de conduzir projetos ou realizar reuniões, palestras e outras atividades pública e notoriamente comuns à função exercida ou ao serviço prestado, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, deficiência, características estéticas, condição socioeconômica, situação familiar ou estado de gravidez;

X – praticar ou permitir a prática de assédio sexual ou moral contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço;

XI – impedir ou dificultar a mulher de ter acesso ao banheiro e vestuário, especialmente a que estiver em estado de gravidez;

XII – estabelecer jornada de trabalho ou impor a realização de horas extras à mulher em desconformidade ao estabelecido em Lei;

XIII – impedir ou dificultar o exercício do direito à licença maternidade; e

XIV – adotar qualquer outra ação de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço que esteja assim definida em Lei.

Art. 4º A prática das condutas contidas no art. 3º ou a omissão, negação ou frustração propositada ao disposto nesta Lei sujeitará a empresa ou estabelecimento infrator às seguintes sanções:

I – advertência, em caso de primeira ocorrência;

II – suspensão temporária de atividade, operação ou funcionamento;

III – suspensão permanente e cassação da autorização para o exercício de atividade, operação ou funcionamento;

IV – proibição de contratar com o Poder Público Estadual, bem como dele obter

subsídios, subvenções ou doações; e

V – multa.

§ 1º A multa prevista neste artigo será fixada entre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a depender das circunstâncias da infração e do porte da empresa, devendo o seu valor ser atualizado anualmente pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) ou outro índice que venha substituí-lo.

§ 2º O não pagamento integral da multa ao órgão responsável sujeitará o devedor à inscrição em Dívida Ativa Estadual.

§ 3º Os valores arrecadados com a aplicação da multa serão revertidos em favor do Fundo Estadual do Trabalho do Estado de Pernambuco - FET/PE, instituído pela Lei nº 16.572, de 16 de maio de 2019.

Art. 5º O administrador ou proprietário da empresa ou estabelecimento a que se refere o art. 1º ficará impedido de contratar com o Poder Público Estadual, bem como dele obter subsídios, subvenções ou doações, pelo prazo de 5 (cinco) anos a conta da data de lavratura do auto de infração.

Art. 6º A aplicação das sanções de que trata esta Lei não exclui outras medidas punitivas porventura cabíveis, mormente as de natureza penal, cível ou trabalhista.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Justificativa

O presente Projeto de Lei objetiva estabelecer a aplicação de sanções administrativas às empresas que praticarem ou permitirem a prática de atos de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho ou na relação de prestação de serviço, encontrando respaldo na Constituição Federal (arts. 3º, IV; 5º, c *aput* e inciso I ; 7º, incisos XVIII e XXX), na Constituição do Estado de Pernambuco (art. 5º, inciso XIII), na legislação infraconstitucional e em tratados internacionais.

Inicialmente, cumpre esclarecer que nosso Projeto não visa criar normas de Direito do Trabalho, mas sim instituir novo mecanismo na legislação estadual para o exercício do poder sancionador pela Administração Pública, a fim de garantir o cumprimento da legislação de proteção à mulher através de norma de Direito Administrativo sancionatório.

De imediato, registramos a pré-existência de Lei Estadual de natureza semelhante, que define sanções administrativas aos estabelecimentos que permitirem ou fizerem apologia à pedofilia e à exploração sexual de crianças e adolescentes (Lei nº 15.653, de 26 de novembro de 2015). A norma fixa punições a essas empresas, como a cassação do alvará de funcionamento e a multa. O Projeto de Lei Ordinária nº 272/2015, de autoria do Deputado Lucas Ramos e que originou a referida norma, recebeu parecer favorável da Comissão de Constituição, Legislação e Justiça, tendo a sua constitucionalidade e legalidade atestadas.

O exercício do poder disciplinar pela Administração Pública é dotado do atributo da autoexecutoriedade, o que autoriza o Poder Público a, unilateralmente, aplicar

sanções aos particulares e empresas, inclusive para tomar medidas mais drásticas na hipótese de verificar risco iminente para a sociedade ou para a finalidade pública que a norma busca proteger.

Acerca da aplicação de sanções administrativas antes da conclusão de processo judicial condenatório, mormente de cunho trabalhista ou cível, o Supremo Tribunal Federal vem adotando o entendimento de que o “ *exercício do poder disciplinar pelo Estado não está sujeito ao prévio encerramento da 'persecutio criminis' que venha a ser instaurada perante órgão competente do Poder Judiciário* ” (MS nº 30.785/GO. Rel. Min. Luiz Fux).

A Constituição Federal estabelece expressamente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I), apesar disso, nota-se de maneira corriqueira a adoção de práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente de trabalho e nas relações de prestação de serviços. Ressaltamos que não pode haver critérios de discriminação entre homens e mulheres, a não ser aqueles já descritos na própria Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, como a proibição de levantamento de certa quantidade de peso (art. 390, CLT) e do trabalho durante a licença maternidade (art. 7º, XVIII, CF).

Infelizmente é grande o número de mulheres que recebem salários menores do que os dos homens para executarem as mesmas funções, bem como têm menos acesso a promoções nas empresas, sem falar que o assédio moral e sexual.

Felizmente, a legislação federal e os tratados internacionais já nos revelam algumas práticas consideradas abusivas, e que quando cometidas, permitem à trabalhadora pleitear danos morais, por expressa violação de direitos fundamentais como o princípio da dignidade humana, igualdade e proteção do mercado de trabalho da mulher. Entre as normas infraconstitucionais, destacamos a Lei Federal nº 9.029/95, a Lei Federal nº 9.799/99, a Lei Federal nº 9.263/96 e Lei Federal nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

Dentre as normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, têm-se: a Convenção n. 100/1951, que dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores e disciplina o princípio de igual remuneração para o trabalho de igual valor; a Convenção n. 111/1958, que considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e prescreve a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego ou profissão, com vista a eliminar, dentre outras, a discriminação por razão do sexo; a Convenção 127/67, que estabelece o peso máximo de carga para a mulher; e a Convenção 156/1981 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família.

Por fim, ressaltamos que a competência legislativa para a propositura do presente Projeto de Lei encontra respaldo no art. 19, da Magna Carta do Estado de Pernambuco, e no art. 194, I, do Regimento Interno desta Casa, uma vez que seu conteúdo não esbarra no rol de matérias a qual a iniciativa é reservada privativamente ao Governador do Estado.

Cumprе salientar, desde já, que sob o aspecto financeiro e orçamentário, a execução normativa desta iniciativa não implicará em aumento de despesas para o

Poder Público, e nem implicará na criação de novas atribuições para Secretarias de Estado, órgãos e entidades da administração pública.

Ademais, a proposição não viola os limites estabelecidos pela Constituição Federal, no que tange a competência remanescente dos Estados-membros para legislar sobre matérias que não foram incluídas nas competências enumeradas ou implícitas da União e dos Municípios, bem como não incidam nas vedações constitucionais que balizam a atuação dos entes federados, conforme previsto no §1º do art. 25 da Constituição Federal.

Diante de tais considerações, não havendo comprovado vício de inconstitucionalidade ou ilegalidade, estando presente o interesse público que motiva e legitima esse Projeto de Lei, solicito o valoroso apoio dos Nobres Parlamentares desta Assembleia Legislativa para sua aprovação.

Sala das Reuniões, em 27 de Agosto de 2020.

**Delegada Gleide Ângelo
Deputada**

Às 1ª, 3ª, 9ª, 11ª, 12ª, 14ª, 15ª comissões.