

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI N° 2.466, DE 2003 (Apenso o PL N° 3.122, de 2004)

Estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminem mulheres e dá outras providências.

Autora: Deputada LÚCIA BRAGA

Relatora: Deputada JANDIRA FEGHALI

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei acima epigrafado, de autoria da Deputada Lúcia Braga, determina que o Poder Público Federal puna os estabelecimentos comerciais, industriais ou as empresas que não observarem ou que restringirem os direitos da mulher. O parágrafo único do art. 1º enumera alguns exemplos dessas restrições, como a exigência de comprovante de esterilização para admissão ou permanência no emprego, revistas íntimas, discriminar mulheres casadas ou mães, ou permitir o assédio sexual.

As penas vão desde a advertência e multa até à cassação de autorização de funcionamento e inabilitação para pleitear créditos estaduais e federais.

O PL nº 3.122, de 2004, de autoria da Deputada Zelinda Novaes, apensado ao anterior, proíbe qualquer ato discriminatório contra a mulher, seja na admissão, durante a jornada de trabalho ou por ocasião da demissão. Como medidas discriminatórias, além das ações previstas no projeto principal, menciona a exigência de boa aparência para admissão, controle de

tempo de permanência nas instalações sanitárias, falta de vestiários suficientes, falta de isonomia salarial e rescisão de contrato de trabalho por motivo de gravidez ou casamento. Propõe que sejam aplicadas penas de advertência, interdição do estabelecimento, inabilitação para licitações, impedimento de uso de bem ou serviço público, impedimento de parcelar débitos tributários e suspensão da licença para funcionamento.

A justificação das duas iniciativas ressalta que, ainda, ocorrem práticas atentatórias contra a mulher em ambientes de trabalho, o que exige a adoção de medidas que venham coibir tais atos de forma enérgica.

Após serem analisadas por esta Comissão de Seguridade Social e Família, as proposições seguirão para apreciação por parte das Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

II - VOTO DA RELATORA

A discriminação da mulher no trabalho, por mais que constitua atitude execrável, é fato ainda presente nos dias de hoje, o que evidencia a extrema justeza de propostas como as que ora avaliamos, que contribuem para fortalecer os direitos da mulher enquanto trabalhadora. É essencial que o respeito às mulheres seja consolidado e as normas legais são imprescindíveis para resguardar esses direitos elementares de cidadania.

No que cabe a esta Comissão analisar, ou seja, a questão sob o enfoque sanitário, vemos que muitos aspectos levantados já integram alguns textos legais em vigor. Por exemplo, a proibição de exigência de atestados de esterilidade ou gravidez, bem como de revistas íntimas são mencionadas na Consolidação da Leis do Trabalho. Podemos, ainda, mencionar os atos discriminatórios previstos na Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. A Lei que trata do planejamento familiar (Lei n.º 263, de 12 de janeiro de 1996), também, veda a exigência de atestado de gravidez ou esterilização para qualquer fim. Além

dessas, a proibição do assédio sexual, igualmente, passou a integrar crime previsto no Código Penal.

Evidentemente, somos plenamente favoráveis às idéias esboçadas nas duas iniciativas. Todo e qualquer exame realizado em um trabalhador deve ser feito no interesse de proteger a sua saúde e não para fins de restrição do seu direito de acesso ao trabalho. É eticamente inaceitável a exigência de exames ou atestados para atender objetivos diversos da avaliação diagnóstica, prognóstica ou de acompanhamento do estado de saúde da pessoa, com vistas à promoção de seu bem-estar.

No entanto, julgamos necessário realizar alguns reparos formais, pois certos detalhes são mais apropriados como objeto de normas regulamentadoras e não da lei. É o caso da especificação de testes de sangue e de urina para evidenciar a gravidez, o que deixa de fora outros tantos que poderiam ser aplicados, inclusive no futuro, em virtude de progressos no conhecimento de métodos de diagnóstico.

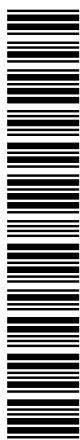
Outro reparo a fazer é quanto ao disposto no inciso I do art. 2º do PL nº 3.122, de 2004, o qual considera ato discriminatório “qualquer forma de exame ou revista íntima em local inadequado ou impróprio ou realizado por pessoa que não seja do sexo feminino”. A revista íntima não pode ser admitida sob qualquer forma, mesmo que em local apropriado ou realizada por outra mulher.

Há que se mencionar que está em tramitação nesta Casa um Projeto de Lei de autoria desta Relatora, o PL nº 822/95, o qual “*dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho*”. Esse PL está tramitando apensado aos PL nº 511/95 e nº 512/95, ambos de autoria do Deputado José Fortunati, tendo recebido parecer favorável na CTASP e, no momento, estão para ser apreciados pela CCJC.

Recomendamos, pois, a aprovação dos PL nº 2.466/03 e nº 3.122/04, nos termos do Substitutivo ora apresentado.

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputada JANDIRA FEGHALI
Relatora



COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 2.466/2003 E Nº 3.122/2004

Proíbe a prática de atos discriminatórios ou atentatórios contra a mulher, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica proibido qualquer ato discriminatório ou atentatório contra a mulher, em processo seletivo de admissão a emprego, durante a jornada de trabalho ou quando da demissão.

Art. 2º Consideram-se atos discriminatórios contra a mulher os que atentem contra a igualdade de direitos e especialmente:

I – exigência, para fins de admissão ou de permanência no emprego, de prova negativa de gravidez ou da condição de esterilidade;

II – restrição, para fins de admissão, ao estado civil da mulher e à existência de filhos;

III – exigência de boa aparência como requisito para admissão;

IV – exigência de realização de exame ginecológico periódico, como condição para permanência no emprego;



V – qualquer forma de exame ou revista íntima;

VI – controle do tempo de permanência da mulher nas instalações sanitárias;

VII – inexistência de vestiários femininos em número, condições e proporções adequadas, quando houver necessidade de utilização de uniforme ou indumentária especial;

VIII – inobservância de isonomia salarial em razão do sexo;

VIII – rescisão de contrato de trabalho por motivo de gravidez ou de casamento.

Art. 3º São atos atentatórios contra a mulher os que procuram atingi-la em sua honra, dignidade e pudor, mediante coação, assédio ou violência, e os que visam à obtenção de vantagem sexual ou assemelhada.

Art. 4º Ao empregador infrator, por ato de seus dirigentes, prepostos ou daqueles que exerçam função de supervisão, chefia ou controle de trabalho, serão aplicadas, sem prejuízo das sanções penais cabíveis, as seguintes sanções de natureza administrativa, pelo órgão próprio de fiscalização e inspeção do trabalho, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa:

I – advertência;

II – multa;

III – interdição do estabelecimento enquanto perdurar o ato discriminatório ou atentatório;

IV – inabilitação para participar em licitação para obras ou serviços públicos;

IV – inabilitação para permissão ou concessão de uso de bem ou serviço público;

V – indeferimento de pedido de eventual parcelamento de débito tributário;

VI – suspensão, por até um ano, da licença para funcionamento.

Art. 5º Têm legitimidade para denunciar a prática das infrações previstas nesta Lei, além das autoridades públicas competentes, a vítima ou quem a represente, as associações de defesa das mulheres e de direitos humanos e o sindicato da categoria a que a ofendida pertencer.

Art. 6º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2005.

Deputada JANDIRA FEGHALI
Relatora

2004_13845_Jandira Feghali_196



9FF1F7B208