

Resumo Executivo - [PL nº 1.111 de 2022](#)

Autor: Maria do Rosário - PT/RS

Apresentação: 04/05/2022

Ementa: “Acrescenta o Art. 377-A, Art. 377-B, Art. 377-C ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 para determinar a criação da Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) em médias e grandes empresas para promover a segurança, a igualdade e o combate a discriminação às mulheres”.

Orientação da FPA: Contrária ao Projeto.

Comissão	Parecer	FPA
Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC)	Parecer da Relatora, Dep. Tereza Nelma, pela aprovação. Inteiro teor	Contrário ao parecer da relatora.

Principais pontos

- A proposição que ora se analisa pretende, a fim de promover a segurança, a igualdade e o combate à discriminação a mulheres, impor a criação de Comissão no âmbito de médias e grandes empresas.
- Tal medida teria o fim de prevenir e combater ações potencialmente incompatíveis com a igualdade nas relações laborais.
- Dessa maneira, acrescenta dispositivos à CLT para: (i) impor às médias e grandes empresas a obrigação de instituir uma CIMT composta por no mínimo 4 trabalhadoras, sendo metade indicada por representantes dos trabalhadores e a outra metade por representantes dos empregadores (art. 377-A); (ii) fixar as competências da CIMT, dentre elas, o desenvolvimento de programas de amparo à mulher vítima de violência na empresa, a investigação de denúncias recebidas, bem como a comunicação de tais casos às autoridades competentes; e (iii) impor à empresa a responsabilidade de (a) proporcionar os meios necessários ao desempenho das funções dos membros da CIMT; (b) permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIMT; (c) fornecer à CIMT as informações solicitadas, relacionadas às suas atribuições.
- Além disso, traz disposições no seguinte sentido: (i) veda a contratação pelo Poder Público de empresas que não instituírem ou inviabilizarem o funcionamento da CIMT; e (ii) impõe multa de 1% do faturamento bruto anual da empresa que, obrigada, não instituir a CIMT ou não

garantir seu adequado funcionamento.

Justificativa

- Inicialmente, cumpre destacar que o escopo do projeto abrange todo o setor empresarial, e não apenas o agronegócio.
- Não se questiona a boa intenção da proposição em trazer ambiente empresarial saudável e que observe o princípio da igualdade, assegurando respeito a todos os trabalhadores, independentemente de seu gênero.
- Ocorre que a imposição de criação de Comissão específica por agentes particulares cria obrigação demasiadamente onerosa e vai na contramão no disposto no art. 170, da CRFB/88, bem como das últimas produções legislativas, como a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019).
- Veja, não apenas a empresa seria obrigada a criar a Comissão e arcar com todos os custos humanos e operacionais para seu funcionamento, como também teria que arcar com multa de 1% sobre seu faturamento bruto anual, caso não conseguisse implementar a determinação por alguma razão.
- Sabe-se que o empresário brasileiro já encontra diversos entraves e burocracias que dificultam a prosperidade da atividade e impactam, inclusive, no Custo Brasil.
- Nesse sentido, os esforços do Estado brasileiro devem se dar para melhorar tal cenário, não para impor mais sanções e ônus.
- Destaca-se que a definição do porte da empresa pode se dar de diferentes maneiras: de acordo com seu faturamento, com seu número de empregados ou com a receita operacional bruta.
- Não há análise, portanto, sobre a capacidade fática de implementação da pretensa Comissão, já que sequer se sabe quais empresas efetivamente estarão obrigadas.
- Tem-se, ainda, que o ordenamento jurídico já dispõe de instrumentos hábeis a reprimir e punir atos contrários ao direito trabalhista, cível ou até mesmo penal no âmbito de relações de trabalho.
- Veja, a CLT (art. 163) já prevê a obrigatoriedade, em determinados casos, da existência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) que, de igual maneira, é formada por representantes da empresa e dos empregados.
- Trata-se, portanto, de canal importante dentro da empresa exatamente no sentido do que pretende a proposição analisada.
- Além disso, as mulheres, assim como os demais empregados, possuem outros meios para combater eventuais práticas discriminatórias. Notícias de fato apresentadas no Ministério Público do Trabalho (MPT), denúncias trabalhistas ao Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência, além de apoio técnico e jurídico junto aos sindicatos e à Defensoria Pública, integram essa lista.
- É inviável que se admita que toda e qualquer potencial irregularidade no âmbito das relações trabalhistas ocasione a criação de mais um órgão específico nas empresas, sob pena de inviabilizar o desenvolvimento da atividade econômica.
- Nesse sentido, ao invés de impor obrigações desarrazoadas a agentes privados, o combate a

qualquer tipo de discriminação deve ser fortalecido pelos agentes estatais fiscalizadores, a quem cabe receber, apurar e adotar medidas em relação a denúncias dessa natureza.

- O Poder Público pode sim desenvolver ações e programas de incentivo ao combate de práticas discriminatórias no âmbito de empresas privadas, em consonância com o art. 7º, XX, da CRFB/88.
- Não se revela razoável, contudo, transferir a obrigação e o custo de tais ações às empresas, gerando o risco, inclusive, de se criar ambiente ainda menos receptivo às mulheres.
- Diante de todo o exposto, conclui-se, que a proposição, apesar de possuir intenção meritória, não confere a proteção pretendida e tem o condão de impor ônus consideráveis e injustificados a grandes e médias empresas brasileiras.