**COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, PROTEÇÃO DAS MULHERES, DOS IDOSOS, TRABALHO E IGUALDADE**

Assunto: Parecer sobre o PL nº 208/2023

Autor: Vereador Milklei Leite (PV)

Relator: Vereador Daniel Valença (PT)

## Ementa

Parecer (arts. 59 e 65 do Regimento Interno da CMN). Comissão de Direitos Humanos, Proteção das Mulheres, dos Idosos, Trabalho e Igualdade. PL 208/2023. Institui o Programa Natal Não Contrata Agressor e Cria Selo de Qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor". Pareceres favoráveis das demais Comissões. **Opinião favorável com emendas** (art. 59, IX, a, c/c art. 154, ambos do RICMN).

## Relatório

Proposto pelo Vereador Milklei Leite, o projeto de lei (PL) disciplina a proibição de que as empresas contratadas pelo Poder Público municipal tenham, em seu quadro "*societário e administradores, pessoas que foram condenadas por agredir mulheres, de acordo com a Lei Maria da Penha*", o que seria possível mediante criação de condição eliminatória a ser fixada no âmbito dos processos licitatórios (art. 1º).

Além disso, o PL institui o dever de o município exigir das empresas vencedoras de licitação que apresente "*atestado de antecedentes criminais de todos os seus funcionários que executarão os serviços para o Município*" (art. 2º, *caput*), proibindo que aquelas "*pessoas condenadas por crimes de agressão contra mulheres, crianças e adolescentes, bem como aqueles identificados como agressores por violência doméstica e familiar contra a mulher, que estiver no cumprimento de Medida Protetiva de Urgência, conforme Lei Federal nº 11.340, de 07 de agosto de 2006*" (art. 2º, § único).

Ainda, cria um selo de qualidade chamado "Aqui Não Trabalha Agressor" (Art. 3º) ao qual fará jus a empresa "*que apresentar certidão de antecedentes criminais comprovando que os respectivos sócios, administrador e funcionários não foram condenados por agressão à mulher no ambiente doméstico e familiar*" (Art. 4º), determinando que o executivo procure no Banco Nacional de Medida Protetivas de Urgência do CNJ "*se algum sócio, administrador ou funcionários está no cumprimento de Medida Protetiva de Urgência, conforme Lei Federal nº 11.340*" e, sendo o caso, "*a empresa não receberá o Selo*" (art. 4º, § único).

Por fim, o PL concede ao executivo o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para regulamentar a proposição; abre a possibilidade para que empresas em geral requeiram o referido selo, com os mesmos requisitos comprobatórios exigidos às empresas licitantes; e determina que o prazo de validade do selo será de 01 (um) ano (arts. 5º a 7º)

Em sua justificativa, o Vereador pontua a elevada estatística negativa existente sobre o tema e a necessidade de que "*o homem agressor sofra todas as consequências do seu ato, no que diz respeito à violência praticada*", valor que deve ser exigido também das empresas. Na CLJ, com voto condutor da Vereadora Brisa Bracchi, o parecer pela constitucionalidade e legalidade do PL foi aprovado à unanimidade. Igualmente favorável foi o parecer da Comissão de Finanças, Orçamento, Controle e Fiscalização. Na sequência, restou concluso o PL para nosso parecer, no âmbito Comissão de Direitos Humanos.

É o que se tem a relatar.

**Parecer**

Segundo o art. 59, é função das Comissões exarar pareceres acerca de aspectos gerais da Lei e sua conformidade com os objetivos Constitucionais e da Lei Orgânica Municipal, em especial no que tange ao tema da Defesa dos Direitos Humanos, Mulheres, Idosos, Trabalho e Igualdade, consoante prevê o art. 66 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Natal. No presente caso, cabe-nos avaliar o PL nº 208/2023. Pois bem.

Em primeiro lugar, cumpre analisar se existe inconstitucionalidade formal na proposição, tendo em vista que versa sobre aspectos da contratação pública, ao final de procedimento licitatório, ao instituir condição impeditiva para a contratação de empresas cujos sócios, administradores ou trabalhadores "*foram condenados por agredir mulheres, de acordo com a Lei Maria da Penha*", bem como quando estes estiverem "*no cumprimento de Medida Protetiva de Urgência*".

Segundo o art. 22, XXVII pois compete "*privativamente à União legislar sobre*" (art. 22, *caput*, da CF) "***normas gerais** de licitação e contratação, em todas as modalidades, para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios*" (art. 22, XXIV, da CF).

As normas gerais são aquelas previstas na Lei nº 8.666/1993 e na Nova Lei de Licitações (nº 14.133/2021). Para diferenciar as normas gerais daquelas específicas, passíveis de regulamentação suplementar por estados e municípios, deve-se ter em conta que as primeiras são aquelas a) "*que estabelecem os princípios, os fundamentos, as diretrizes, os critérios básicos, conformadores das leis que necessariamente terão de sucedê-las para completar a regência da matéria*" e b) "*que podem ser aplicados uniformemente em todo o país, por se adscreverem a aspectos nacionalmente indiferençados, de tal sorte que repercutem com neutralidade, indiferentemente, em quaisquer de suas regiões e localidades*"[1].

Em complementação ao conceito debulhado pelo administrativista Celso Antônio Bandeira de Mello, pode-se extrair a finalidade das normas gerais de licitação a **garantia de tratamento isonômico** (igualdade formal de condições de licitar), orientada pela "*proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável*" (art. 3º, *caput*, da Lei nº 8.666/1993).

[1] MELLO, Celso Antônio Bandeira. P. 545.

Com isso, vê-se que, ao criar norma impeditiva à contratação de empresas insertas nas condições previstas nos arts. 1º e 2º do PL, fato é que o PL propõe *norma específica*, i.e., não muda condições iguais de concorrência nem estabelece novos critérios básicos para o enquadramento como licitante. Tal como foi proposto, o PL apenas regulamenta a relação jurídico-contratual entre o município e a licitante vencedora, incidindo nos limites do interesse local (art. 30, I, da CF) e quando já realizada a licitação, na forma das Leis federais que versam sobre o tema. Assim, clara está a constitucionalidade formal do PL.

Nada obstante, no mérito, muito embora louvando a intenção protetiva da mulher vítima de violência doméstica, respeitosamente discordamos de alguns aspectos. Em primeiro lugar, entendemos desproporcional e potencialmente tendente a condutas discriminatórios a exigência de que as empresas vencedoras apresentem a certidão de antecedentes criminais de todos os funcionários que prestarão serviço ao município (norma prevista no art. 2º, *caput*, do PL).

Desproporcional, pois criará medida excessivamente onerosa aos licitantes, exigindo que puxe a ficha de antecedentes de todos os seus trabalhadores, além de fugir ao escopo de limitar a contratação apenas aos proprietários, grandes beneficiários da atividade empresarial e dos quais se exige suportem os riscos desta.

Potencialmente discriminatória, pois há forte tendência a se instaurar, internamente à empresa, um clima persecutório, porque os patrões necessariamente terão que analisar a certidão de antecedentes criminais dos trabalhadores (tendo contato com eventuais outras condenações até diversas da violência doméstica), podendo resultar em demissões, na contramão, portanto, na função ressocializadora da pena criminal[2].

Igualmente, há um problema em se considerar como fator impeditivo da contratação da empresa licitante vencedora a vigência de medida protetiva. Se é bem verdade que estas são fundamentais para afastar agressores das vítimas, por outro, não é certo que impedir alguém de trabalhar ou contratar com o poder

[2] A chamada função de prevenção especial positiva (CIRINO, Juarez. **Direito Penal:** Parte Geral. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2020, p. 434).

público, sem sentença penal condenatório definitivamente passada em julgado, cumpra alguma função senão a meramente simbólica, existindo, ainda, o risco de a medida, imposta sem contraditório, ser posteriormente revogada. A isso se soma o fato de que, obstado de trabalhar, o suposto agressor não terá como arcar com possíveis pensões alimentícias ou reparar o dano causado à vítima.

No entanto, quanto à concessão do selo "Aqui Não Trabalha Agressor", entendemos que podem permanecer as exigências de comprovação de que tanto os dirigentes da empresa como seus funcionários não tenham sido condenados, com trânsito em julgado, por crimes de violência doméstica previstos na Lei Maria da Penha.

Isso porque não faria sentido conceder tal selo acaso a empresa contasse com trabalhadores condenados pelos delitos referidos. Além disso, está no campo lícito da livre iniciativa promover contratações alinhadas a políticas internas que afirmem valores sociais legítimos, como é o caso da defesa contra a violência doméstica.

Com tudo isso em conta, propõem-se as seguintes emendas supressivas, conforme os trechos tachados ou negritados, e aditivas, consoante as marcações em negrito:

> Art. 1º - Fica criado o Programa Natal Não Contrata Agressor, que determina como critério de contração de empresa para prestação de serviço na esfera pública municipal, que o Poder Executivo em seus processos licitatórios, institua como item eliminatório, ter dentre seu quadro societário e administradores, pessoas que foram condenados por agredir mulheres, de acordo com a Lei Maria da Penha, com a juntada de certidão negativa expedida pelo Poder Judiciário.
>
> Art. 2º - As empresas vencedoras de processos licitatório com o Município de Natal, para executarem os serviços objetos de sua contratação, deverão apresentar ao Poder Executivo, o atestado de antecedentes criminais **de seus sócios e/ou administradores** ~~que executarão os serviços para o Município~~.

~~Parágrafo Único: Ficarão proibidos de prestarem serviços para o Município, pessoas condenadas por crimes de agressão contra mulheres, crianças e adolescentes, bem como aqueles identificados como agressores por violência doméstica e familiar contra a mulher, que estiver no cumprimento de Medida Protetiva de Urgência, conforme Lei Federal nº 11.340, de 07 de agosto de 2006~~.

Art. 3º - Fica criado o selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor", com a finalidade de prestigiar empresas privadas, fomentando a necessidade de abolir da sociedade a violência doméstica e familiar.

Art. 4º - Receberá o selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor" a **empresa** que apresentar certidão de antecedentes criminais comprovando que os respectivos sócios ou administradores e funcionários não foram condenados por agressão à mulher no ambiente doméstico e familiar.

~~Parágrafo Único: O Poder Executivo para concessão do Selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor", caso tenha acesso, fará buscas no Banco Nacional de Medidas Protetivas de Urgência do CNJ, para identificar se algum sócio, administrador ou funcionários está no cumprimento de Medida Protetiva de Urgência, conforme Lei Federal nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, caso seja identificado, a empresa não receberá o Selo~~.

Art. 5º - O Poder Executivo deverá editar, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da aprovação desta lei, a respectiva regulamentação relativa à expedição do selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor".

Art. 6º - A empresa privada que desejar o recebimento do selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor", deverá protocolar requerimento demonstrando que seus sócios, administradores e funcionários não foram condenados por agressão à mulher no

ambiente doméstico e familiar de acordo com a Lei Maria da Penha, com a juntada de certidão negativa expedida pelo Poder Judiciário.

Art. 7º - O selo de qualidade "Aqui Não Trabalha Agressor", terá validade de 1(um) ano e deverá ser renovado anualmente conforme os critérios de adesão.

Art. 8º Esta lei entrará em vigor na data da sua publicação.

**Voto**

Sendo assim, opinamos pela **aprovação do PL nº 208/2022**, de autoria do Vereador Milklei Leite, com as emendas acima encartadas.

É como voto.

Natal/RN, 13 de setembro de 2023.

Daniel Araújo Valença

Daniel Valença
Vereador de Natal (PT)