



PARECER Nº 01. CAS, DE 2015

Da **COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS** sobre o **Projeto de Lei nº 340, de 2015**, que ***Dispõe sobre vedação a concessão de incentivo fiscal e financiamento, a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, de pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize práticas discriminatórias entre homens e mulheres no trabalho.***

AUTORA: Deputada **SANDRA FARAJ**
RELATOR: Deputado **CRISTIANO ARAÚJO**

I - RELATÓRIO

Submete-se ao exame da Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei nº 340, de 2015, de autoria da nobre deputada Sandra Faraj, objetivando combater práticas discriminatórias entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

O art. 1º veda no âmbito do Distrito Federal, a concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize prática discriminatória entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

Já o art. 2º dispõe que a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física responsável por praticar discriminação entre homens e mulheres será aquela presente no cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego condenado na esfera administrativa ou judicial.

Prevê o art. 4º que considera prática discriminatória à mulher, para efeito desta Lei, aquela situação em que a mulher é submetida a igual trabalho ao do empregado homem percebendo remuneração a menor ou com jornada de trabalho a maior, tenha sofrido assédio sexual ou assédio moral, esta última em razão do sexo, do empregador ou preposto.

Por fim, o paragrafo único excetua as diferenças salariais e de jornada de trabalho entre mulheres e homens em razão de enquadramento no plano de carreira, cargos e salários da empresa ou empregador, ou ainda em razão das normas de proteção às mulheres:



Os dois últimos artigos tratam da cláusula de vigência usual e de revogação genérica.

Na justificção, a autora argumenta que o objetivo da proposição é mostrar que apesar de todo o avanço legislativo visando à proteçção da mulher ainda assim não se garante a não discriminaçção nas relaçções trabalhistas. Espera-se com este projeto contribuir para a reflexçção do papel da mulher no mundo do trabalho, motivando a busca pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Não foram apresentadas emendas durante o prazo regimental.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Por determinaçção do art. 65 do Regimento Interno desta Casa, compete à Comissão de Assuntos Sociais analisar o mérito da matéria em pauta, que trata de relaçções de emprego e da promoçção da integridade social, com vistas à prevençção da violênciia e da criminalidade.

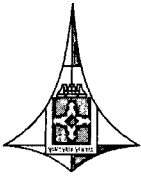
As principais questões abordadas no projeto dizem respeito à vedaçção de concessão de incentivos fiscais, financiamentos, bem como celebraçção de contratos com a administração pública a todas as empresas que utilizem, no processo produtivo ou no de seus fornecedores diretos, mão-de-obra feminina em práticas discriminatórias entre homens e mulheres.

Para tanto, estabelece, como requisito para as pessoas jurídicas de direito privado que deseja obter os financiamentos ou contratos públicos, a inexistência de restriçção (ou irregularidade) divulgado pelo Ministério do Trabalho condenado na esfera administrativa ou judicial.

Sabemos todos que um dos problemas constantemente relatados pelas entidades de defesa dos direitos da mulher é o asséδιο moral, sexual e a discriminaçção no ambiente de trabalho.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2009, o IBGE, em sua "*Síntese de Indicadores Sociais 2010: Uma análise das condições de vida da população brasileira*", divulgou que mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de escolaridade. Nas outras faixas de escolaridade, a razão é de 61%.

De acordo com o Instituto, entre 1999 e 2009, as disparidades pouco se reduziram. Segundo o Comunicado do IPEA nº 40, intitulado "Mulher e Trabalho: avanços e continuidades", em 2009, as mulheres recebiam 65,5% da renda dos homens.



O estudo explica os diferenciais de rendimento pela menor jornada de trabalho remunerado das mulheres, pela ocupação de postos de má qualidade e pela existência de barreiras para ascensão profissional feminina nos ambiente de trabalho – a chamada “segregação hierárquica”, que resulta na baixa representação de mulheres em cargos de comando nas organizações.

Outro levantamento recente, realizado por um site especializado, revelou que 32% das mulheres entrevistadas afirmam sofrer ou já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho. Por sua vez, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, juntando as horas gastas com o trabalho formal e dentro de casa, as mulheres chegam a trabalhar mais de 58 horas por semana, treze a mais que os homens.

Além disso, a quantidade de mulheres que ocupam cargos de chefia também é muito baixo: apenas 23% na presidência ou posições similares. As questões culturais, que as colocam sempre no papel de “cuidadora” e “protetora” acabam afastando a sua participação em algumas profissões mais técnicas que remuneram melhor, como engenharia, por exemplo.

Várias transformações na sociedade brasileira têm afetado homens e mulheres de forma diferenciada. Entre elas, destacam-se o incremento do protagonismo das mulheres como chefes de família e o aumento da média da escolaridade. Tais tendências, por sua vez, tiveram repercussões sobre o mercado de trabalho, o qual ganhou novos contornos.

Neste contexto, observou-se aumento da participação feminina, precarização do trabalho feminino, barreiras para a ascensão profissional da mulher e diferenças de rendimentos entre homens e mulheres. É certo que o hiato entre os sexos têm diminuído ao longo dos anos, mas a passos lentos, restando muito a ser feito para se atingir à igualdade de condições trabalhistas entre homens e mulheres.

Malgrado as inúmeras iniquidades apontadas, o presente projeto objetiva minorar uma prática que acomete mulheres que se encontram nas mesmas ocupações dos homens, sob as mesmas condições, mas que percebem menor remuneração por seu trabalho. Em outras palavras, mesmo quando as mulheres têm a mesma jornada de trabalho, os mesmos cargos e trabalham no mesmo setor que os homens, ainda assim, observam-se significativas diferenças salariais entre os sexos.

Sendo assim, verifica-se que, basicamente, o projeto em tela veda à concessão de incentivo fiscal e financiamento a pessoa jurídica que utilize prática discriminatória entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, que percebe remuneração a menor ou com jornada de trabalho a maior, tenha sofrido assédio sexual ou assédio moral, esta última em razão do sexo, do empregador ou preposto.



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS



Diante do exposto, pode-se concluir que, além da adoção de medidas legislativas de combate às diversas formas de discriminação, o Poder Público deve adotar um papel mais ativo, através de ações afirmativas, que consistem em um amplo e planejado processo de transformação da sociedade e do próprio Estado, com o fim de assegurar uma efetiva igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e identificar e eliminar todas as práticas discriminatórias.

No mérito, portanto, somos integralmente favoráveis à aprovação da matéria, pois, visa à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como as práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Em face do exposto, nosso voto é pela **APROVAÇÃO** do **Projeto de Lei nº 340, de 2015**, no âmbito desta Comissão de Assuntos Sociais.

É o voto.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA **LUZIA DE PAULA**

Presidente

DEPUTADO **CRISTIANO ARAÚJO**

Relator