



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.857, DE 2009.

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher no trabalho, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.

Autor: Deputado VALTENIR PEREIRA

Relatora: Deputada THELMA DE OLIVEIRA

I - RELATÓRIO

O projeto de lei em análise tem por objetivo criar mecanismos para prevenir e coibir a discriminação contra a mulher no trabalho nos termos do art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispor sobre sanções e estabelecer medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Determina o projeto que a toda mulher deverão ser asseguradas oportunidades, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, para fins de valorização, aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.

Reconhece, sem esgotar, as diversas formas de discriminação



CÂMARA DOS DEPUTADOS

profissional contra a mulher como a diferença salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade; subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade; ser preterida, injustificadamente, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional; humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho; violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º da Lei 11.340 de 2 de agosto de 2006; entre outras.

Impõe que práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, no âmbito das relações de trabalho, gerará direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Altera o Código Penal inserindo dispositivo que tipifica como crime a conduta discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho, bem como determina pena de detenção de 6 meses a 1 ano, e multa para o caso de cometimento do crime previsto no referido artigo.

O Projeto impõe, também, que o ofensor, a critério do juiz, poderá ser obrigado a participar de programas públicos de conscientização em direitos humanos.

Estabelece a proposição que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para implementação das medidas estabelecidas no projeto de lei, bem como poderão conceder benefícios fiscais às empresas e instituições da esfera privada e às entidades com participação de capital público.

A proposição foi encaminhada para análise das Comissões de Seguridade Social e Família; de Constituição e Justiça e de Redação, e para esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público que tem por competência analisar o mérito da matéria contida no projeto de lei.

Transcorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto sob análise.

É o relatório.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

II - VOTO DA RELATORA

A igualdade de gênero é meta a ser alcançada ano após ano. É assim que as mulheres permanecem firmes na luta para revisar séculos de uma cultura que sempre adotou a diferença física entre homens e mulheres como motivação para não conceder tratamento isonômico entre eles

Sem perder de vista as ações para eliminar qualquer forma de discriminação contra a mulher, a batalha neste momento é a igualdade da mulher nas relações de trabalho. Com efeito, os dados estatísticos estão aí para comprovar a desigualdade no tratamento da trabalhadora, independentemente da sua escolaridade, competência, formação e desempenho profissional.

Estudos realizados pelo IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de 7 de março de 2008, confirmam essa realidade, valendo a pena trazer ao conhecimento desta Comissão:

“Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens

As mulheres são a maioria da população e predominam entre os desocupados, mas ainda são menos numerosas que os homens na população ocupada : 44,4%, ou 9,4 milhões de trabalhadoras nas seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Já o rendimento das trabalhadoras com nível superior equivale a 60% do recebido pelos homens com a mesma escolaridade. Ainda assim, entre as mulheres trabalhadoras, 59,9% tinham 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2008, contra 51,9% dos homens. Por outro lado, enquanto o percentual de trabalhadoras com carteira assinada era de 37,8% , entre os homens ele já atingia 48,6% em 2008. Esses são alguns dados do estudo especial da PME sobre a mulher no mercado de trabalho.

Em janeiro de 2008 havia 21,2 milhões de pessoas ocupadas (PO) no total das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, sendo que as mulheres representavam 44,4% desse contingente, isto é, 9,4 milhões. Em relação à População em Idade Ativa (PIA), elas eram 53,5% e na População Economicamente Ativa (PEA), eram 45,5%, enquanto que na População Desocupada (PD), representavam 57,7%.

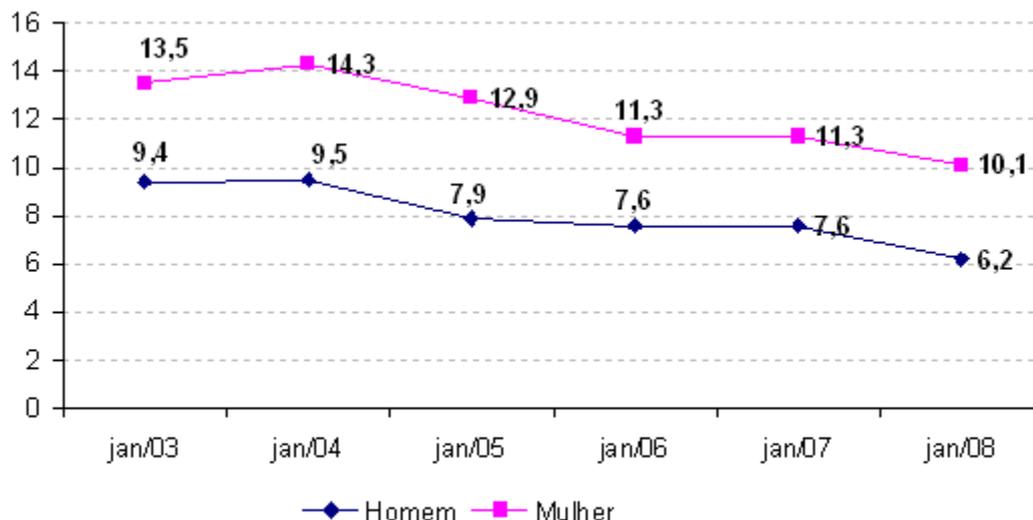
Mulheres predominam entre os que procuram trabalho

Em janeiro de 2008 a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 10,1% e de 6,2% entre os homens. Em relação a janeiro de 2003 observou-se queda na taxa de desocupação entre homens e mulheres, sendo que entre elas essa queda foi de 3,4 pontos percentuais, enquanto



CÂMARA DOS DEPUTADOS

que entre os homens essa redução foi de 3,2 pontos percentuais, como mostra o gráfico a seguir.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Em média, o rendimento das mulheres equivale a 71,3% do recebido pelos homens

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A partir desses valores, verifica-se que as mulheres recebem 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre.

A partir dos dados da tabela abaixo, observa-se que entre 2003 e 2008, o crescimento do rendimento da mulher foi maior no Rio de Janeiro, 16,5% (de R\$ 817,20 para R\$ 952,90) e menor em São Paulo, onde houve redução de 2,2% (de R\$ 1.100,86 para R\$ 1.076,40). Nota-se, ainda, que na região metropolitana de São Paulo ocorreram os maiores rendimentos médios habituais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Por outro lado, em Recife, homens e mulheres têm os menores rendimentos.

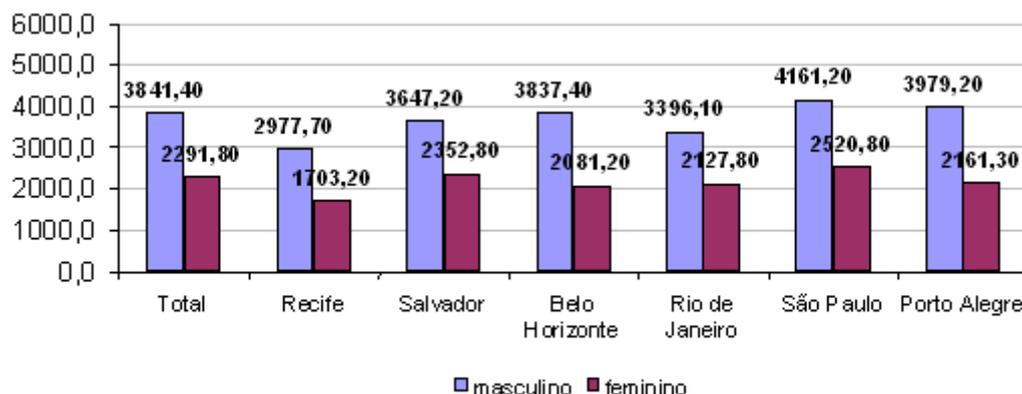


CÂMARA DOS DEPUTADOS

	Rendimento Médio Habitual dos Homens		Rendimento Médio Habitual das Mulheres	
	jan.03	jan.08	jan.03	jan.08
Total	1.302,30	1.342,70	933,53	956,80
Recife	834,91	926,20	647,88	703,00
Salvador	1.199,24	1.070,40	793,54	793,90
Belo Horizonte	1.102,67	1.250,80	705,09	816,10
Rio de Janeiro	1.088,78	1.260,90	817,82	952,90
São Paulo	1.529,24	1.528,80	1.100,86	1.076,40
Porto Alegre	1.100,94	1.295,10	782,73	897,20

Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens

Para as mulheres que possuem nível superior completo, o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto que para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Ainda que comparando trabalhadores que possuem o nível superior, o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que mesmo com grau de escolaridade mais elevado as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não diminuem.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Entre as mulheres ocupadas, 37,8% tinham carteira de trabalho assinada

No que se refere às formas de inserção, em janeiro de 2008, das mulheres ocupadas, 37,8% tinham trabalho com carteira assinada no setor privado, enquanto que entre os homens esse percentual foi de 48,6%. Em janeiro de 2003, as proporções de homens e de mulheres com carteira assinada eram, respectivamente de 35,5% e de 44,3%.

Entre os Trabalhadores Domésticos a participação foi de 16,5%



CÂMARA DOS DEPUTADOS

e de 0,7%, respectivamente, para mulheres e homens. Nas demais formas de inserção, as mulheres ocupadas estavam distribuídas da seguinte forma: Empregadas sem carteira assinada, 12,1%; Conta Própria, 16,9% e Empregadoras, 3,0%.

Em termos regionais, a maior concentração de mulheres ocupadas com carteira assinada foi na região metropolitana de Porto Alegre (42,4%); e na região metropolitana de Salvador, o maior percentual das mulheres ocupadas em trabalhos domésticos (18,9%) em janeiro de 2008.

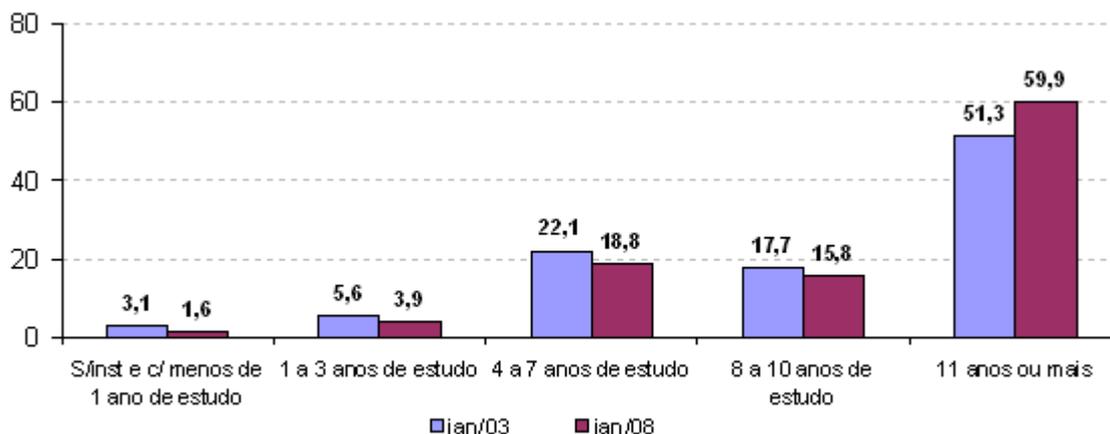
Mulheres predominam nos Serviços Domésticos e na Administração Pública

Analisando a distribuição entre as atividades econômicas, em janeiro de 2008, das mulheres ocupadas verificamos que 16,5% estavam nos Serviços Domésticos; 22,0% na Administração Pública, Educação, Defesa, Segurança, Saúde; 13,3% nos Serviços prestados à Empresa; 13,1% na Indústria; 0,6% na Construção, 17,4% no Comércio e 17,0% em Outros Serviços e Outras Atividades. Entre os homens ocupados predomina a participação na indústria, 20,0%, e diferentemente das mulheres, eles têm um maior percentual de ocupação na construção, 12,0% e presença reduzida nos Serviços Domésticos, 0,7%.

Escolaridade das mulheres permanece mais alta que a dos homens

Entre as mulheres trabalhadoras, 51,3% possuíam 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2003, contra 59,9% em janeiro de 2008. Entre os homens, esses mesmos níveis de escolaridade eram de 41,9% e 51,9%, respectivamente, nos meses de janeiro de 2003 e de 2008.

Distribuição das mulheres ocupadas segundo os anos de estudo em janeiro de 2003 e de 2008 (%)



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

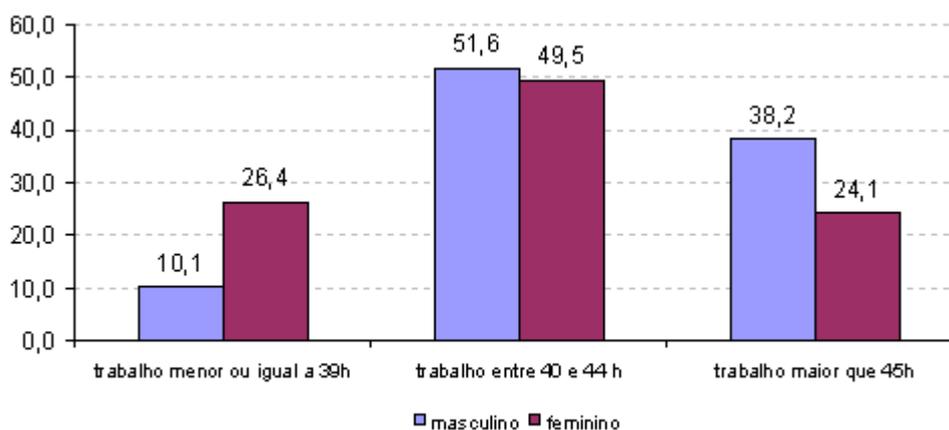


CÂMARA DOS DEPUTADOS

Mulheres predominam entre os trabalhadores com jornadas menos extensas

Cerca de metade de homens e mulheres ocupados, 51,6% e 49,5%, respectivamente, trabalham entre 40 e 44 horas semanais. No entanto, em faixas menores ou iguais a 39 horas, a população ocupada feminina predomina, com 26,4%, contra 10,1 % dos homens. O inverso se verifica na faixa de trabalho maior que 45 horas semanais, com percentuais de 38,2% para homens e 24,1% para as mulheres.

Percentual da população ocupada por faixa de horas trabalhadas semanais – janeiro 2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Analisando a proposição, julgamos importante ajustar o texto ao foco central da proposição que é a igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Para evitar duplicidade de conceitos, já empregados pela Lei Maria da Penha, utilizamos na maior parte do texto a expressão "discriminação da mulher nas relações de trabalho" em lugar de "discriminação de gênero". Essa última, em alguns casos apenas.

Optamos por dar nova redação ao art. 6º, remanescendo o § 1º como parágrafo único, para deixar claro o mecanismo de recebimento de informações sobre as mulheres e seus espaços de trabalho.

Suprimimos o inciso IX (assédio sexual) porque já previsto na Lei Maria da Penha invocada no inciso VIII do art. 8º.

Também foram suprimidos os incisos do art. 9º para evitar que as diretrizes para as políticas públicas fossem apenas aquelas elencadas nos incisos de I a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

V desse artigo, se considerarmos que as políticas educativas devem seguir diretrizes amplas.

Acrescentamos o art. 16 e renumeramos os demais, para atribuir competência ao Ministério Público e associações de interesse público para a defesa dos interesses e direitos transindividuais ora previstos.

Consideramos, portanto, muito bem vinda a iniciativa de propor regras para coibir e prevenir a discriminação da mulher no trabalho, o que pode significar a vitória de mais uma batalha, pois *“Sabemos que a lei é também um instrumento de viabilização de mudança social, que deve, conseqüentemente, vincular uma atividade estatal de conscientização e transformação, tornando hábil o controle de condutas discriminatórias que são, geralmente, verificadas no desenvolvimento comum entre homens e mulheres.”*¹.

Desse modo, manifestamos pela aprovação, no mérito, do Projeto de Lei nº 4.857, de 2009, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, de agosto de 2009.

Deputada THELMA DE OLIVEIRA
Relatora

¹ CAMPOS, Amini Haddad e CORREA, Lindinalva Rodrigues, *Direitos Humanos das Mulheres*, p. 30, Ed. Juruá, Curitiba-2008



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.857, de 2009. (Do Sr. Valtenir Pereira)

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher no trabalho, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

TÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para prevenir e coibir a discriminação contra a mulher no trabalho nos termos do art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, dispõe sobre sanções e estabelece medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza de direitos fundamentais, devendo-lhe ser assegurada todas as oportunidades, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, para fins de valorização, aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 3º Compete ao Estado e à sociedade propiciar condições à mulher para o efetivo exercício dos direitos constitucionais assegurados à sua inserção e participação em todas as esferas, sejam elas públicas ou privadas.

Título II

Capítulo I

Do acesso da mulher aos espaços públicos e privados

Art. 4º Para os efeitos desta lei, configura-se discriminação da mulher, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem, tolhendo a capacidade intelectual, criativa e humana, que inviabilize, por estereótipos e costumes excludentes, o tratamento isonômico e o acesso da mulher às funções diretivas nos espaços públicos ou privados, reduzindo, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições.

Art. 5º O Estado brasileiro reconhece que a discriminação da mulher no trabalho constitui uma das formas de violação aos direitos humanos.

Art. 6º Os representantes dos Poderes da União, agentes públicos, dirigentes de empresas pública, empresários, comerciários, partidos políticos e a sociedade em geral deverão combater a discriminação da mulher, criando oportunidades igualitárias entre homens e mulheres, para garantir isonomia no tratamento e acesso aos cargos diretivos para promoção e desenvolvimento participativo.

Parágrafo único. Os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão informar, anualmente, ao órgão federal responsável pelas políticas públicas voltadas para as mulheres, na forma do regulamento, os dados estatísticos de participação das mulheres nos cargos de presidência, direção, chefia, coordenação ou representação, para fins de planejamento e visibilidade social.

Art. 7º Para atender aos compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, todas as esferas públicas deverão empreender uma



CÂMARA DOS DEPUTADOS

política de inclusão da mulher, até alcançar a proporção equânime de representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos.

Capítulo II

Das formas de Discriminação profissional contra a Mulher

Art. 8º São formas de discriminação profissional contra a mulher:

I – a diferenciação salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade;

II – o controle de condutas no ambiente de trabalho, oprimindo-lhe e inviabilizando-lhe a participação em igualdade de condições;

III - a subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade;

IV – as objeções de gênero às suas atividades, mesmo quando efetivamente comprovada a produtividade ou conhecimentos técnicos decorrentes de seu histórico curricular, para fins de promoção ou remoção;

V – ser preterida, injustificadamente, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional;

VI – obstáculos de acesso aos cursos profissionalizantes e de especialização, ofertados pelas instituições, dando preferência às pessoas do sexo masculino;

VII – humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, utilizando-se pejorativamente argumentos vinculadores de sua condição física ou sexual;

VIII – violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º da Lei 11.340 de 2 de agosto de 2006.

IX – a representação de papéis estereotipados, nos meios de comunicação, que exacerbem ou legitimem ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

Art. 9º Cada instituição pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização sobre a questão de gênero no âmbito das relações de trabalho, objetivando eliminar as formas de discriminação profissional contra a mulher.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Capítulo III

Da responsabilidade dos Agentes Públicos e das Entidades Públicas ou Privadas

Art. 10. A manutenção ou reiteração de práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, na perspectiva de gênero, no âmbito das relações de trabalho, resultará no direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 11. O Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro 1940, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 149-A:

“Discriminação de gênero

Art. 149-A. Reduzir a mulher à condição de inferioridade, submetê-la a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações, sujeitando-a a condições degradantes de trabalho ou inibindo-lhe, em razão de discriminação de gênero, o acesso e a participação em igualdade de condições:

Pena – detenção de 6 meses a três anos, e multa.

Parágrafo único – Aumenta-se a pena de dois terços se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física. (NR)

Título III

Capítulo I

Da interpretação da Lei

Art. 12. Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da histórica cultura de violência de gênero em relação à mulher.

Art. 13. No cometimento de condutas discriminatórias de gênero contra mulheres adolescentes na atividade de estágio ou condição de aprendiz, ou idosas, no trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Estatuto do Idoso.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 14. Nas ações penais de discriminação contra a mulher, o Juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas públicos de conscientização em direitos humanos.

CAPÍTULO II

Das regras de competência

Art. 15. Inexistindo Vara com competência específica híbrida, cível e penal, para os casos decorrentes de discriminação contra a mulher, nas relações de trabalho, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados Federados, respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho.

Art. 16. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação declarada de interesse público, em quaisquer das esferas Federal, Estadual ou Municipal, constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.

TÍTULO IV

Disposições Gerais

Art. 17. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no limite de suas competências e nos termos das respectivas leis de diretrizes orçamentárias, poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para implementação das medidas estabelecidas nesta lei.

Art. 18. O Poder Público, representado pelas esferas federativas da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, poderá conceder benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada e às entidades com participação de capital público.

Art. 19. Esta lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.