



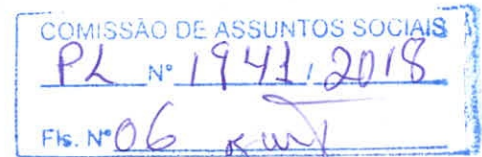
PARECER Nº 01 DE 2018 - CAS

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS sobre o Projeto de Lei nº 1.941, de 2018, que "dispõe sobre a exigência de garantia de equidade salarial ente homens e mulheres, das empresas que contratarem com o Poder Público do Distrito Federal".

AUTOR: Deputado Chico Vigilante

RELATORA: Deputada Liliane Roriz

I - RELATÓRIO



O Projeto de Lei nº 1.941, de 2018, obriga todos os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Distrito Federal a exigir das empresas vencedoras de processos licitatórios pertinentes a obras e serviços, inclusive de publicidade, como condição para assinatura de contrato, a comprovação ou o compromisso de adoção de mecanismos para garantir a equidade salarial entre homens e mulheres com o mesmo cargo, atribuições e tempo de serviço, e com graus de instrução iguais ou equivalentes, conforme disposto no art. 1º.

O art. 2º institui que a empresa vencedora de processo licitatório deverá comprovar documentalmente o cumprimento da exigência de equidade salarial em seu quadro de funcionários no prazo de 5 dias, contados da publicação do resultado da licitação e prorrogável, justificadamente, por igual período e uma única vez, por meio de: documento assinado por contador responsável (I); e relatório sobre ações afirmativas adotadas para garantir a igualdade de condições e o combate a práticas discriminatórias (II).

O §1º do art. 2º estabelece que a empresa que não contar com mecanismos de garantia de equidade salarial no momento de chamamento para assinatura de contrato poderá apresentar, no mesmo prazo estabelecido no *caput*, plano para adoção das ações elencadas no inciso II, com prazo de implantação máximo de 90 dias. Esse plano deverá constar de cláusula do contrato a ser assinado com a Administração Pública e o seu não cumprimento ensejará a rescisão do contrato e demais consequências legais, conforme o §2º do art. 2º.

Os editais de licitação publicados pelos órgãos públicos do Distrito Federal deverão conter a exigência de que tratam o art. 1º e o 2º da Lei.

A empresa vencedora de processo licitatório que não aceitar as condições estabelecidas pela Lei ficará impedida de assinar o termo de contrato, devendo a



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

TERCEIRA SECRETARIA

Assessoria Legislativa - ASSEL

Unidade de Saúde, Educação, Cultura e Des. Científico e Tecnológico - USE



Administração Pública convocar os licitantes remanescentes, na ordem de classificação, para fazê-lo, respeitadas as condições propostas pelo primeiro classificado, ou revogar a licitação, de acordo com a Lei federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Seguem as tradicionais cláusulas de vigência e de revogação genérica, respectivamente.

Na justificação, o autor destaca que são alarmantes os dados relativos às desigualdades de salários e oportunidades de crescimento, entre homens e mulheres, nas empresas, no Brasil e no mundo. De acordo com o autor, os estudos revelam que, no Brasil, as mulheres recebem cerca de 30% a menos que os homens com a mesma idade e nível de instrução, sendo que as mulheres negras e pardas são ainda mais prejudicadas, chegando a receber 65% menos que os homens.

O autor ressalta que apesar de não faltarem dispositivos legais que busquem garantir a equidade salarial entre todos os trabalhadores, esses não têm sido suficientes para garantir a eliminação dessas disparidades.

Assim, informa que a proposição objetiva constituir ferramenta para que o Poder Público do Distrito Federal possa compelir as empresas que contrata a adotar mecanismos que possibilitem a equidade salarial entre homens e mulheres. Destaca que o Projeto não contraria as normas gerais de licitação estabelecidas pela Lei federal nº 8.666/1993, uma vez que, somente após ter vencido o processo licitatório é que a empresa deve comprovar a prática da equidade salarial.

O Projeto foi lido em 13 de março de 2018 e encaminhado a esta Comissão de Assuntos Sociais e à Comissão de Defesa dos Direitos Humanos, Cidadania, Ética e Decoro Parlamentar, para análise de mérito; posteriormente, seguirá para a Comissão de Constituição e Justiça para análise de admissibilidade. Ressaltamos que também cabe a análise de mérito por parte da CCJ, conforme o art. 63, III e *d*.

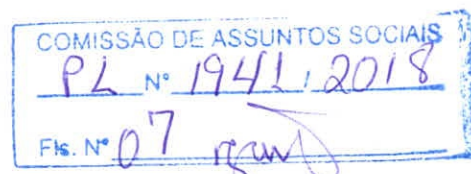
Durante o prazo regimental, foram apresentadas duas emendas.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

O Projeto que chega para parecer desta Comissão trata de matéria relativa a trabalho. Dessa forma, encontra-se entre aqueles projetos cujo mérito deve ser analisado por esta Comissão de Assuntos Sociais, de acordo com o art. 65, I, *b*, do Regimento Interno da Câmara Legislativa do Distrito Federal.

A desigualdade entre homens e mulheres, entre outras desigualdades que marcam a sociedade brasileira, se expressa em todos os campos de análise. Esse quadro se agravou em 2017, não somente no país, mas no mundo inteiro, conforme relatório "Desigualdade Global de Gênero 2017", do Fórum Econômico Mundial. O país perdeu 11 posições em um ano no ranking mundial, apenas pela baixa participação de mulheres na política. Todos os quatro pilares do relatório apresentaram piora na comparação entre homens e mulheres: acesso à educação, saúde e sobrevivência,





CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

TERCEIRA SECRETARIA

Assessoria Legislativa - ASSEL

Unidade de Saúde, Educação, Cultura e Des. Científico e Tecnológico - USE

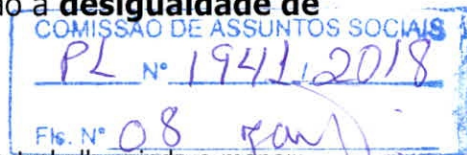


oportunidade econômica e empoderamento político. Até o ano passado, os dois últimos itens vinham apresentando evoluções. A pior situação é a do mercado de trabalho, em que a organização estima que são necessários 217 anos para acabar com a desigualdade, mesmo com mais da metade dos 144 países pesquisados tendo melhorado no item nos últimos 12 meses.

Por outro lado, matéria publicada no sítio da ONU do Brasil¹, aponta que as mulheres são menos propensas a participar do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de estarem desempregadas na maior parte dos países do mundo, de acordo com novo estudo da Organização Internacional do Trabalho – OIT, lançado na véspera do Dia Internacional da Mulher (8 de março) deste ano. De acordo com o relatório “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018”, a taxa global de participação das mulheres na força de trabalho ficou em 48,5% em 2018; 26,5 pontos percentuais abaixo da taxa dos homens. O estudo também mostra que as mulheres enfrentam desigualdades significativas na qualidade do emprego que possuem. Em comparação com os homens, as mulheres ainda têm mais que o dobro de chances de serem trabalhadoras familiares não remuneradas e há muito mais mulheres no emprego informal que homens, além das desigualdades salariais.

No Brasil, em 2018, também há muito menos mulheres que homens no mercado de trabalho: 45,2 milhões de mulheres acima de 15 anos e 60,1 milhões de homens nessa faixa etária, segundo a OIT². No Brasil, o nível de desemprego também é maior entre as mulheres, um fator persistente de desigualdade. Em 2018, a taxa era de 13,2% para mulheres, e 9,8% para homens.

Matéria publicada no blog da revista Carta Capital³, de 8/3/2018, apresenta diversas informações sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, tendo como base dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, para o terceiro trimestre de 2014. Mesmo representando 52,3% da população em idade ativa, as mulheres são apenas 43,3% da população economicamente ativa. Este maior número de inativas está relacionado a donas de casa, mulheres grávidas ou mães solteiras que não estão no mercado de trabalho. Enquanto a taxa de desemprego entre homens era de 5,7%, a de mulheres era de 8,2%. A taxa de formalização (com carteira assinada) é mais baixa para as mulheres (71,1%) do que para os homens (76,8%), indicando uma inserção mais precária das mulheres assalariadas. Em relação ao rendimento médio mensal (R\$ nominal), para os homens a média ficou em 1.884,00, enquanto para mulheres foi de 1.392,00. Há, portanto, uma **grande diferença na inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro**, sendo uma de suas formas de expressão a **desigualdade de**



¹ <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>> Acesso em: 17.05.2018.

² <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/08/A-desigualdade-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-mundial-em-3-pontos>> Acesso em 17.05.2018.

³ <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>> Acesso em 17.05.2018.



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

TERCEIRA SECRETARIA

Assessoria Legislativa - ASSEL

Unidade de Saúde, Educação, Cultura e Des. Científico e Tecnológico - USE



rendimentos médios. Assim, a média do rendimento mensal feminino representou 73,9% da média masculina no terceiro trimestre de 2014.

A Constituição Federal de 1988 objetivou enfrentar esse antigo problema da desigualdade de gênero, ao estabelecer o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (grifo nosso)

O Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, no Capítulo III, Da Proteção do Trabalho da Mulher, traz uma série de dispositivos que objetivam enfrentar o problema da desigualdade e da discriminação da mulher, dos quais destacamos:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

..... (grifo nosso)

A despeito de a CLT vedar mecanismos discriminatórios, na prática as desigualdades de tratamento entre homens e mulheres persistem, como revelam as informações da OIT e da PNAD, anteriormente mencionadas.

A Lei Orgânica do Distrito Federal – LODF, no Capítulo X, trata da questão da mulher e prevê o seguinte:

Art. 276. É dever do Poder Público estabelecer políticas de prevenção e combate à violência e à discriminação, particularmente contra a mulher, o negro e as minorias, por meio dos seguintes mecanismos:

III - criação e execução de programas que visem à coibição da violência e da discriminação sexual, racial, social ou econômica;



M



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

TERCEIRA SECRETARIA

Assessoria Legislativa - ASSEL

Unidade de Saúde, Educação, Cultura e Des. Científico e Tecnológico - USE



Art. 277. As empresas e órgãos públicos situados no Distrito Federal que, comprovadamente, discriminarem a mulher nos procedimentos de seleção, contratação, promoção, aperfeiçoamento profissional e remuneração, bem como por seu estado civil, sofrerão sanções administrativas, na forma da lei. (grifo nosso)

A Carta Magna e a LODF buscaram estabelecer mecanismos visando a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A LODF foi mais longe ao propor sanções a empresas e órgãos públicos que discriminem a mulher nas relações de trabalho, inclusive na remuneração. Porém, tanto no plano federal como no distrital os dispositivos não foram regulamentados por lei.

A proposição em comento exige das empresas que contratarem com o Poder Público do Distrito Federal a garantia de equidade salarial entre homens e mulheres, conforme consta da ementa. Porém, ressaltamos a diferença entre o proposto na ementa (Poder Público do DF, que inclui, no DF os Poderes Executivo e Legislativo) e no art. 1º da proposição, que restringe a exigência aos órgãos da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do DF, ou seja, aos órgãos vinculados ao Poder Executivo. Portanto, essa diferença terá que ser sanada para o prosseguimento da proposição.

O Projeto não propõe um novo critério de seleção para o processo licitatório, mas tão somente objetiva garantir que a empresa vencedora, para que seja contratada, comprove, pelos mecanismos estabelecidos, a adoção ou o compromisso de adoção de equidade salarial entre homens e mulheres com o mesmo cargo, atribuições e tempo de serviço, e com graus de instrução iguais ou equivalentes. A proposição também prevê que a empresa poderá apresentar, no ato de chamamento para assinatura do contrato, um plano para adoção das ações elencadas, com prazo de 90 dias para implementação. Esse plano deverá constar de cláusula do contrato a ser assinado e o não cumprimento ensejará a rescisão. Os editais de licitação deverão contemplar as exigências instituídas pela Lei. Caso a empresa não aceite as condições impostas pela Lei, serão convocadas as remanescentes.

O Projeto, portanto, não exclui a empresa que ainda não pratique a igualdade salarial, ao possibilitar que ela apresente um plano para a efetivação dessas ações, para que a situação seja superada progressivamente.

Assim, fica claro que a proposição objetiva instituir medida concreta, apoiada nos princípios constitucionais gerais da igualdade de gênero, que contribua para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres quando se trata de salários. A proposição também tem amparo na LODF, como citado anteriormente, que prevê sanções administrativas a serem aplicadas a empresas que adotarem qualquer discriminação entre homens e mulheres, inclusive no que diz respeito à remuneração.

Consideramos, portanto, que o Projeto sob análise acrescenta dispositivo novo no ordenamento legal, com o objetivo de assegurar tratamento igualitário de gênero, no que diz respeito aos salários pagos por empresas que contratem com o Governo do DF, contribuindo, dessa forma, para o alcance da desejada igualdade entre homens e mulheres.

COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS
PL Nº 1941, 2018
File Nº 10 gan



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

TERCEIRA SECRETARIA

Assessoria Legislativa - ASSEL

Unidade de Saúde, Educação, Cultura e Des. Científico e Tecnológico - USE



Vale destacar que, mesmo considerando que a proposição não altera as regras de licitação, a Constituição estabelece que cabe privativamente à União o estabelecimento das **normas gerais** sobre esse processo (art. 22, XXVII), o que foi feito por meio da Lei federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, podendo os estados e o Distrito Federal estabelecerem normas específicas.

Feitas essas considerações, manifestamo-nos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.941/2018 nesta Comissão de Assuntos Sociais.

Sala das Comissões, em

2018.

DEPUTADA LUZIA DE PAULA
Presidente


DEPUTADA LILIANE RORIZ
Relatora

