

Nilcéa Freire apresenta proposta para garantir igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho

Sugestão de projeto que cria mecanismos para garantir igualdade entre mulheres e homens nas relações de trabalho e coíbe práticas discriminatórias foi entregue, nesta quarta-feira (2), ao presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), senador Demóstenes Torres (DEM-GO), pela ministra da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, Nilcéa Freire. A senadora Serys Slhessarenko (PT-MT), que coordena a Bancada Feminina no Senado, acompanhou a ministra.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES
Via N1 Leste s/n, Pavilhão das Metas, Praça dos Três Poderes – Zona Cívico Administrativa – CEP: 70.150-908
Telefones: (061) 3411.4246 / 3411.4330 Fax: (061) 3326.8449
Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICA PARA AS MULHERES

Anteprojeto de Lei de Igualdade no Trabalho **Exposição de Motivos**

O presente Projeto de Lei tem por objetivo efetivar na esfera das relações de trabalho o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens. Orienta-se pela idéia de traduzir a declaração de igualdade consagrada em dispositivos constitucionais em normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres. Visa-se, assim, garantir que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorra em respeito às especificidades da condição feminina. Da mesma forma, pretende-se assegurar a permanência das mulheres no emprego, necessitando-se, para tanto, combater, inclusive com ações do Estado, todas as formas de discriminações em razão de sexo, de orientação sexual, de diferenças de etnia e de raça. Todas as mulheres têm direito ao livre desenvolvimento profissional, sem prejuízo de sua vida pessoal. Todas as mulheres devem ser respeitadas no ambiente de trabalho, impondo-se medidas punitivas no âmbito trabalhista quanto ao crime de assédio sexual, bem como quanto à prática – não rara - do assédio moral que atinge a mulheres e homens e se expressa mais correntemente nos exercícios abusivos de chefia, no excesso aos limites do regular poder disciplinar conferido por lei ao empregador.

Os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do artigo 1º, no inciso I, do artigo 5º, no *caput* do artigo 7º e seus incisos XX e XXX, da Constituição da

República, dão pleno amparo à proposição da presente Projeto de Lei. Adotam-se, igualmente, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, notadamente por seu artigo 11, que orienta as práticas de igualdade nas relações de trabalho. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001) e a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, igualmente, informam a presente proposição legal, no que traçam diretrizes autorizadas à incorporação ao ordenamento jurídico pátrio.

Nos termos da Carta Magna em vigor, a igualdade entre homens e mulheres é preceito vinculado à própria essência do Estado Democrático de Direito. Em seu Preâmbulo, consagra-se a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a igualdade e a justiça como “*valores supremos*”, dentre outros, de uma sociedade que se quer fraterna e sem preconceitos. O inciso III, do artigo 1º elege a “*dignidade da pessoa humana*” como um dos fundamentos da República. Deste imperativo decorre, a necessidade de ações do Estado no sentido da construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens, o que somente se exerce com base no pressuposto da efetividade da igualdade de direitos.

A Assembléia Nacional Constituinte (1986/1988) acolheu o clamor do movimento de mulheres, cujas vozes já ecoavam desde os primórdios da República. Assim foi nas lutas pelo direito à educação, pelo direito ao voto, pela equiparação aos homens no exercício dos direitos civis. O postulado geral de igualdade sem distinção de qualquer natureza fixado no *caput* do artigo 5º desdobra-se em seu inciso I, para aclarar o propósito do enunciado. Era necessário afirmar de forma expressa que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Compreendeu-se que a redação anteriormente adotada - “*todos são iguais perante a lei*” – não garantia a plena inclusão das mulheres. A expressão “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (...)*”, tal como contida no inciso I, do artigo 5º, deve ser tomada como exemplo para o incentivo do Estado na adoção de linguagem inclusiva do sexo feminino, logicamente mais sugestiva às práticas da igualdade.

É de se sublinhar que a inclusão do Inciso I, no artigo 5º, da Constituição foi decisiva para a posterior eliminação dos focos discriminatórios até então contidos na legislação infraconstitucional. A mais significativa mudança ensejada pelo princípio de igualdade declarado no inciso I, do artigo 5º, está inscrita no novo Código Civil de 2002, com a eliminação da figura do exercício da chefia da família pelo cônjuge-varão, com a colaboração do cônjuge-mulher. O mesmo inciso I, do artigo 5º, da Constituição, foi o que derogou dispositivo da CLT, que, com base no antigo artigo 233, do Código Civil, de 1916, autorizava o marido a pleitear a ruptura do contrato de trabalho da mulher, sob a alegação de ser o exercício profissional prejudicial à família.

No mundo jurídico, é indiscutível o avanço obtido com a Constituição de 1988 nas questões relativas aos direitos fundamentais de cidadania. É, pois de se levar adiante a tarefa de dar efetividade aos princípios declarados na Carta, autorizando-se a criação por lei dos mecanismos que se façam necessários à garantia da instrumentalidade de tais princípios, como bem ressalta o constitucionalista Luís

Roberto Barroso: “As diversas situações jurídicas subjetivas criadas pela Constituição seriam de ínfima valia se não houvesse meios adequados para garantir a concretização de seus efeitos. É preciso que existam órgãos, instrumentos e procedimentos capazes de fazer com que as normas jurídicas se transformem, de exigências abstratas dirigidas à vontade humana, em ações concretas”¹.

No Brasil, bem se sabe que, de modo explícito ou velado, a discriminação contra as mulheres é uma constante em várias situações da vida. Exige-se, assim, maior atenção do Estado em seu dever de cumprir a Constituição e coibir e eliminar a persistência de tratamentos ofensivos à dignidade da mulher como pessoa humana.

Em que pese o imenso passo dado pela Assembléia Constituinte ao inserir o princípio de igualdade de gênero de modo expresso no texto constitucional, sua enunciação, por si só, não dá conta de efetivar o propósito de coibir e eliminar as diversas condutas discriminatórias em razão de gênero, onde quer que elas se manifestem. Da mesma forma, por si só, não realiza o objetivo de responsabilização dos autores de atitudes discriminatórias, como aquelas identificadas, por exemplo, no mercado de trabalho.

É inegável a sobrecarga de responsabilidades imposta às mulheres na conciliação da vida privada com a vida pública. A manutenção da unidade e da harmonia das famílias brasileiras envolve sempre maior parcela de dedicação das mulheres. Dados da IBGE/PNAD/2008² indicam que, dentre a população ocupada, as mulheres consomem 21 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens consomem 9 horas semanais. Dentre os homens ocupados, 47% dedicam-se aos afazeres domésticos, ao passo que, dentre as mulheres ocupadas, 89% dedicam-se a tais afazeres. Estes dados bem atuais confirmam antigas denúncias do movimento de mulheres quanto à dupla jornada de trabalho das mulheres, uma realidade de sacrifícios, frustrações pessoais, sentimentos de inferioridade e, sobretudo de comprometimento da saúde integral. Enquanto não forem criados mecanismos e equipamentos sociais que permitam às mulheres melhores condições de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, nenhuma eficácia terá a declaração constitucional da igualdade. O item 2, “c”, do artigo 11, da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, ratificada pelo Brasil, determina como medida necessária à eliminação da discriminação contra as mulheres o fornecimento de serviços sociais de apoio para permitir que “os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho”.

Nas relações de trabalho, as práticas discriminatórias proliferam e se ancoram em culturas organizacionais orientadas pela crença da supremacia do masculino sobre o feminino. Segundo o IBGE/PNAD/2008, as mulheres hoje significam 44% da PEA (População Economicamente Ativa) e 42% da população ocupada. Porém, no mercado de trabalho brasileiro um triste dado não se altera: as mulheres ganham em média, 29,7% menos do que os homens, a maior diferença encontrada entre os 18 países avaliados pelo BID, segundo dados divulgados no jornal O Globo, de

¹ Barroso, Luís Roberto, O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas – Limites e Possibilidades da Constituição Brasileira, Renovar, 9ª Edição, Rio de Janeiro/São Paulo/Recife, 2009, pag. 119.

² Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2008.

12.10.2008³. Ainda segundo a PNAD, embora mais instruídas, as mulheres ganham menos que os homens e estão em menor número na ocupação de cargos e funções de chefia.

O propósito da equidade de gênero vê-se igualmente frustrado pela secular cultura de vinculação da força de trabalho feminina aos afazeres direta ou indiretamente relacionados com a vida doméstica. O caso das empregadas domésticas é o exemplo mais grave da desvalorização da força de trabalho feminina, em razão desta perversa associação entre gênero feminino e afazeres domésticos. As medidas contidas no presente Projeto de Lei terão aplicabilidade condicionada à restrição de direitos sociais às empregadas domésticas, tal como prevista no parágrafo único do artigo 7º, da Carta em vigor, regra que está a exigir a atenção do Poder Legislativo no sentido de ser reexaminada à luz dos princípios que a própria Carta contempla. Tal restrição de direitos sociais é discriminatória. Coloca a categoria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos em hierarquia inferior, o que não se justifica e nem se coaduna com a evolução do conceito de direitos humanos nas relações de trabalho.

Com o presente Projeto de Lei propõem-se regras consideradas fundamentais às garantias de igualdade no mercado de trabalho. Enfatizam-se as medidas pertinentes ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, sem o que a igualdade de cidadania jamais se realiza. Criam-se medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero. Estabelecem-se regras específicas de prevenção e de punição do assédio sexual e do assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Cria-se a Comissão Interna Pró-Igualdade (CIPI), aproveitando-se a experiência da CIPA prevista na CLT de 1943. Outras medidas não menos importantes integram a presente proposição tais como as que garantem e ampliam a assistência às trabalhadoras e trabalhadores com relação aos menores sob sua guarda, bem como com relação às pessoas idosas pelas quais respondem, questões da vida familiar que repercutem sobre a vida profissional, dificultando seu pleno desenvolvimento. As medidas de fiscalização, de penalidades e de sanções econômicas justificam-se, pois são fundamentais à garantia de cumprimento das normas propostas.

É notório o movimento de vários países em busca da aplicação de tais medidas práticas assecuratórias do exercício da plena igualdade entre mulheres e homens. Na América Latina, a Costa Rica, em 1990, foi o primeiro país a criar norma de tal cunho, visando dar efetividade ao princípio geral de igualdade. As mais recentes iniciativas ocorreram ao longo da presente década, a exemplo do Brasil, com a aprovação da “Lei Maria da Penha”, em 2006, do México, com a “*Ley General de Asseso de las Mujeres a una Vida Libre de Violência*”, em 2007, da Espanha, com a “*Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*”, também em 2007.

A Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM/PR) é órgão criado para formular políticas públicas relativas às mulheres, em garantia aos seus direitos de cidadania. Em sua trajetória, a SPM/PR acumula importantes conquistas, tendo sido decisiva a sua atuação na proposta da lei que, aprovada, veio a coibir a

³ Jornal O Globo de 12.10.2008, sobre relatório do BID intitulado “Novo século, velhas disparidades: diferenças salariais entre gênero e etnias na América Latina”

violência contra as mulheres, dando eficácia prática ao princípio inscrito no parágrafo 8º, do artigo 226, da Constituição de 1988. Ainda no âmbito da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em organizações públicas e privadas, com o objetivo de incentivar novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional, é desenvolvido o programa Pró-Equidade de Gênero, previsto no I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Este confere um selo pela realização de boas práticas de gestão e troca de experiências de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho. O Programa vem sendo realizado em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas (Unifem) e já se encontra em sua terceira edição, contando com a adesão de significativo número de empresas.

Com a aprovação do presente Projeto de Lei, o Congresso Nacional dará um passo significativo na afirmação das ações positivas em favor da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Conferir-se-á eficácia a princípios inscritos na Constituição e às normas de direito internacional autorizadas a integrar a nossa ordem jurídica. É preciso ampliar o exercício do Estado Democrático de Direito, cujo objetivo, tal como previsto na Constituição da República, é a garantia de que brasileiras e brasileiros vivam na plenitude de seus direitos de cidadania, o que somente se alcança sob o primado da igualdade.