

PROJETO DE LEI Nº _____ / 2012

(Dep. Jean Wyllys)

Altera o artigo 3º da Lei 8.666 de 21 de junho de 1993, para incluir o inciso V no §2º, e o §14º, a fim de assegurar preferência às empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho como critério de desempate no processo licitatório.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera o artigo 3º da Lei 8.666 de 21 de junho de 1993, para incluir o inciso V no §2º, e o §14., a fim de assegurar preferência às empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho como critério de desempate no processo licitatório.

Art. 2º O artigo 3º da Lei 8.666/1993 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art 3º

§2º

V - de empresas que tenham programas pró-equidade de gênero, identidade de gênero, orientação sexual e/ou raça/etnia, bem como projetos de inserção de idosos e idosas no mercado de trabalho.”

§ 14 A igualdade de condições a que se refere o caput não implica exatidão de valores, podendo haver variação de até 15% dos valores. (NR)”

Art. 4º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de dezembro de 2012

Jean Wyllys

Deputado Federal PSOL/RJ

JUSTIFICATIVA

A Administração Pública é responsável pela gestão dos recursos públicos, seja através de prestação de serviços, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado. Sua principal característica é ter sempre como principal beneficiada final, a sociedade, atendendo ao interesse público com vistas à proteção, segurança e bem-estar de todas e todos.

Considerando essa função social presente nas ações da Administração Pública e os princípios fundamentais de nossa Constituição de promover o bem de todas e todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação, o zelo pelos direitos de grupos historicamente discriminados e injuriados torna-se imprescindível. Isso inclui levá-los em conta nas licitações e celebrações de contratos entre empresas privadas e a Administração Pública, essas licitações e celebrações de contrato devem necessariamente observar os preceitos legais do Direito Público e agir sempre em função do interesse público e do indivíduo.

Esses grupos historicamente discriminados, também identificados como minorias - são distinguidos dentro de uma cultura hegemônica como grupos que não são necessariamente minoritários em termos numéricos, mas em relação a desvantagens econômica, social, cultural e de oportunidades de trabalho e educação, além de serem, por isso, vulneráveis à exploração social, cultural e economicamente.

De acordo com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a discriminação nas relações de trabalho significa:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações

representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Em 2012, o voto feminino completou 80 anos e já temos a nossa primeira mulher a ocupar o cargo mais alto da nossa Federação, bem como postos em ministérios significativos. Contudo, os ventos libertadores que se iniciaram no final do século XIX com a Revolução Francesa ainda sopram de forma desequilibrada em nosso país. De acordo com o Relatório Global da OIT no quadro de seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 2011, as mulheres continuam sendo discriminadas em quase todos os aspectos do emprego, “incluindo os empregos a que têm acesso, a sua remuneração, regalias e condições de trabalho, e o seu acesso a postos de decisão”.

Em 2009, a Confederação Internacional dos Sindicatos elaborou um relatório de 20 países que identificou uma diferença salarial global de 26% a favor dos homens. Essa porcentagem se torna absurda tendo em vista que o estudo ocorreu em países democráticos que asseguram direitos iguais a todos os indivíduos.

A discriminação sexista é materializada de diversas outras formas, tanto no espaço público quanto no privado - violência sexual, física, psicológica e patrimonial - e se naturaliza na sociedade moderna. As ações afirmativas de gênero se tornam importantes, nesse contexto, pois proporcionam a inserção de mulheres nos espaços públicos conscientes de seus direitos, fortalecendo o protagonismo das mesmas na construção de sua história, de seus direitos e de sua liberdade, além de oferecer suporte direto àquelas que sofrem a discriminação.

O mesmo relatório também enfatiza que é importante que os governos, além de proteger as mulheres no setor informal, deem prioridade à redução das diferenças salariais com base no gênero ou às campanhas de sensibilização do público para a igualdade de gênero no trabalho.

Apesar dos avanços obtidos com as formas de pagamento dessa dívida histórica com os afrodescendentes que é a escravidão, a comunidade negra brasileira ainda ocupa uma posição de inferioridade visível tanto nos espaços habitacionais urbanos quanto nos ambientes de trabalho. Embora este ano essa comunidade tenha visto um de seus representantes ser empossado no mais alto cargo da Suprema Corte brasileira, ainda não está livre da constante luta contra a discriminação, a exclusão e a segregação sociais, e dificilmente ocupa espaços privilegiados de tomada de decisão nem cargos da alta Administração Pública.

A OIT, depois de pesquisa em 2008, afirmou:

No Brasil, a taxa de desemprego entre os trabalhadores “pretos” e “pardos” se situava nos 10,1%, sendo superior à dos trabalhadores brancos (8,2%). Embora a população “preta” ou “parda” represente 45,3% da população em idade ativa nas seis regiões

metropolitanas, constituía 50.5% da população desempregada.

Segundo o referido relatório da OIT, “um dos tipos de queixa mais comum é a intimidação (*bullying*) no local de trabalho de pessoas por causa da sua raça”. Além da comunidade negra, a indígena também constitui uma baixa proporção dos trabalhadores remunerados e, por isso, sofre grande dependência de trabalho precário ou informal, em que lhe são negadas regalias normais do trabalho, fontes estáveis de rendimento decente, tempo de descanso apropriado e condições de trabalho dignas.

Outro segmento igualmente discriminado e com menos direitos conquistados, a comunidade LGBT ainda sofre o agravante da homofobia, que se expressa de diversas formas: do *bullying*, que pode levar à evasão escolar e muitas vezes ao suicídio, aos assassinatos com requintes de crueldade e motivados por ódio, aos quais só esse grupo está sujeito, passando pelas injúrias e piadas no trabalho, que podem causar vários transtornos psíquicos e funcionais

Segundo o relatório da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, de janeiro a dezembro de 2011, foram denunciadas 6.809 violações de direitos humanos de LGBTs, sendo que, dessas, 5% aconteceram no local de trabalho. Alguns estudos identificados pela OIT mostram que a discriminação como sendo responsável pela diferença salarial de 3 a 30% entre trabalhadores hetero e homossexuais e que os trabalhadores LGBT com parceiros/as nem sempre têm direito aos mesmos direitos que pessoas casadas, sobretudo pelo fato de o casamento igualitário não ser reconhecido em muitos países. Dentro dessa comunidade, o grupo mais marginalizado e vulnerável é o das travestis transexuais (TTs).

Por conta do preconceito e do *bullying*, a evasão escolar entre travestis e transexuais é grande e, por isso, muitas acabam sem chance de se posicionar no mundo do trabalho formal, restringindo-se ao submundo do trabalho e à prostituição.

Esse projeto prevê não só a inclusão social desse grupo através da oportunidade igualitária de trabalho, mas também a restauração da dignidade humana de muitas que dele fazem parte e que se encontram na marginalidade.

Uma das recomendações do relatório da OIT é a adoção de legislação que assegure tratamento igual no ambiente de trabalho aos LGBTs, como pode ser visto abaixo:

“De acordo com alguns dados disponíveis, a adoção de legislação eficaz no domínio do emprego, que contenha disposição anti-discriminação, pode dar aos trabalhadores LGBT a confiança necessária para apresentarem formalmente queixas de discriminação ou maus-tratos no local de trabalho.”

Também consta no relatório supracitado a importância de medidas destinadas a participação de trabalhadores.

“Num cenário de adoção generalizada de medidas destinadas a aumentar a participação de trabalhadores de idade mais elevada no mercado de trabalho, [...], há provas de um aumento de sensibilização sobre a discriminação relacionada com a idade.”

O reconhecimento dos direitos dos cidadãos e cidadãs da terceira idade é um fato recente - apenas em 2003 foi aprovado o Estatuto do Idoso, que atualmente representam cerca de 23,5 milhões de pessoas no Brasil. Esse Estatuto representa um grande avanço para os direitos daqueles e daquelas brasileiras acima dos 60 anos, mas, por si só, não será capaz de resolver preconceitos em relação aos longevos que, em 2025, representarão a sexta maior população idosa do planeta.

Neste contexto é que as ações afirmativas se tornam importantes. O objetivo do Projeto de Lei aqui proposto é incentivar as empresas privadas e por extensão a Administração Pública a promoverem o fim dessas discriminações diversas, colocando mulheres, representantes da comunidade negra, LGBTQs, idosos e idosas no mercado de trabalho, rompendo com o status que privilegia a elite branca e equilibrando seus espaços de trabalho com a diversidade brasileira.

Pelo exposto, peço a aprovação deste Projeto de Lei pelos meus nobres pares.

Brasília, de dezembro de 2012.

Jean Wyllys

Deputado Federal PSOL/RJ