

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Luiz Couto)

Dispõe sobre normas de equidade de gênero e raça, de igualdade das condições de trabalho, de oportunidade e de remuneração no serviço público.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre normas de equidade de gênero e raça, de igualdade das condições de trabalho, de oportunidade e de remuneração no serviço público.

Art. 2º A Administração Pública federal direta e indireta garantirá idêntica remuneração a cargos ou funções iguais, independente do sexo do servidor público.

Art. 3º Os servidores públicos terão igualdade de oportunidades e de trato, independentemente de sua etnia, religião, opinião política, gênero e orientação sexual.

Art. 4º A Administração Pública federal direta e indireta desenvolverá políticas destinadas a combater o preconceito de gênero, orientação sexual, raça e etnia, propondo instrumentos que eliminem distorções, consolidem a igualdade de oportunidades ao emprego, aos cargos, e à remuneração justa e compatível entre homens e mulheres, independente de gênero, orientação sexual, raça e etnia.

§ 1º Nas políticas a que se refere o caput, serão observados o princípio da transversalidade das ações, a Declaração da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), quanto aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Constituição Federal e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

§ 2º A Administração Pública federal direta e indireta promoverá seminários e palestras que tenham por objeto discutir o tema da violência contra o servidor público, seja de ordem psicológica, moral, física, ética, de privação de direitos ou de ameaça, bem como facilitará a criação de grupos de apoio às vítimas desses atos.

Art. 5º As denúncias de violência e assédio sexual ou moral ocorridas no ambiente de trabalho contra servidor público serão apurados pelo órgão competente no prazo máximo de trinta dias, a contar da apresentação de denúncia escrita.

Art. 6º A prática de violência e assédio sexual ou moral constitui infração punível nos termos do art. 127, II e III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme a gravidade da infração cometida, a ser apurada no inquérito administrativo correspondente, sem prejuízo da responsabilidade penal e civil do agente.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Pesquisa “Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para as políticas de emprego”, realizada por Lia Abramo para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Brasil, em 2004, pontuava que:

“Eixos estruturantes dos padrões de desigualdade e exclusão social: é impossível entender a matriz da desigualdade social no Brasil sem considerar as suas dimensões de gênero e raça. É impossível alterar significativamente esse padrão de desigualdade e exclusão sem enfrentar simultaneamente as desigualdades e a discriminação de gênero e raça”.

Com relação às desigualdades de rendimentos, o estudo informa que em 2001, por hora trabalhada:

- Mulheres: recebiam 79% do rendimento dos homens;
- Negros: recebiam 50% do rendimento dos brancos; e
- Mulheres negras: recebiam 39% do rendimento dos homens brancos.

Outro estudo, o Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2007-2008, elaborado pelo Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), divulgou que 20,6 milhões de pessoas ingressaram no mercado de trabalho de 1995 a 2006. Desse número, apenas 7,7 milhões eram brancos. O restante – 12,6 milhões de pessoas – eram pardas e pretas. Entretanto, ao se observar o rendimento mensal real do trabalho, a desigualdade de raça e a de gênero prevalecem. O vencimento médio dos homens brancos em todo país era 53% maior do que a remuneração obtida pelas mulheres brancas. O rendimento dos homens brancos era ainda 98,5% superior ao dos homens negros e pardos e 200% superior ao rendimento das mulheres negras.

Esses e outros diagnósticos têm em comum a identificação das desigualdades de oportunidades e de remuneração entre homens e mulheres e brancos e negros, que prevalecem a despeito dos avanços e das políticas públicas voltadas para mulheres e negros/as implementadas nos últimos anos.

A pesquisa “Experiências Sindicais com Cláusulas de Inclusão e Igualdade de Oportunidades”, feita pela Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil, em 2006,

“evidencia que a luta é importante tanto a/o trabalhador/a do setor privado assim como para o/a servidor/a público/a. As demandas para políticas de igualdade de oportunidades são relevantes para todas as regiões do país e estão acontecendo de maneira mais perceptível no setor privado. O setor público enfrenta entraves burocráticos-políticos mais difíceis para consolidar políticas de inclusão”.

Embora existam algumas iniciativas pontuais, como a criação de um Comitê Pró-Equidade no Ministério das Minas e Energias, entendemos que a regra deva valer para todo o serviço público federal. Enfim, há que se criar mecanismos que transponham a barreira cultural que submete mulheres, negros e negras, mesmo quando exercem funções idênticas a de homens brancos, a uma inferioridade que não se sustenta mais na atualidade e contraria os preceitos constitucionais, os tratados internacionais que versam sobre o tema e que contam com adesão do Brasil.

Nesse sentido, este projeto pretende contribuir para a construção de políticas públicas inclusivas que efetivamente colaborem para a eliminação de toda e qualquer discriminação, seja de gênero, raça e etnia. Cientes da relevância da matéria, esperamos contar com o apoio de nossos nobres Pares no Congresso Nacional para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Luiz Albuquerque Couto
Deputado Federal PT/PB