

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI N° 756, DE 2011

(Apensado: PL nº 4.690/2012)

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

Autor: Deputado PAULO PIMENTA

Relatora: Deputada LAURA CARNEIRO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei n.º 756/2011 é de autoria do Deputado Paulo Pimenta e está sob o regime de tramitação ordinário, objetivando, em resumo, promover a equidade de gênero e raça no âmbito do serviço público federal, definindo, nesse sentido, regras voltadas a garantir igualdade nas remunerações, nas condições de trabalho e nas oportunidades e a evitar práticas discriminatórias nos órgãos e entidades federais.

Em Despacho de 25/4/2011, na forma do art. 24, inciso II, do Regimento Interno, foi determinada apreciação conclusiva da Proposição pelas seguintes Comissões: a) de Direitos Humanos e Minorias - CDHM; b) Trabalho, Administração e Serviço Público - CTASP; e c) de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC. Em 27/12/2012, foi apensado ao PL ora analisado o Projeto de Lei nº 4.690/2012, de autoria da Deputada Sandra Rosada, que, em resumo, objetiva estabelecer que os cargos, empregos e funções públicas tenham, quando não identificado o respectivo titular, referência aos gêneros masculino e feminino e, quando identificado o respectivo titular, tenham referência apropriada à sua identidade de gênero.

A CDHM aprovou o Parecer elaborado pelo Deputado Marcos Rogério em 4/12/2013, rejeitando o Projeto de Lei nº 756/2011, sob alegação

de que não é possível a “prevalência do gênero sobre a capacidade técnica” para preenchimento de cargos e funções públicas, e aprovando o Projeto de Lei nº 4.690/2012. Em 13/7/2016, por sua vez, a CTASP posicionou-se de forma favorável ao Parecer elaborado pela Deputada Flávia Moraes, aprovando tanto o Projeto de Lei n.º 756/2011 quanto o Projeto de Lei nº 4.690/2012 na forma do respectivo Substitutivo. A CTASP, em síntese, no seu Substitutivo, unificou as disposições das Proposições ora analisadas e estabeleceu que a alusão a cargos, empregos e funções públicas conterà, quando possível, de acordo com as normas gramaticais em vigor, referência aos gêneros masculino e feminino.

Em decorrência da divergência das conclusões dos pareceres proferidos pelas Comissões de Direitos Humanos e de Trabalho, Administração e Serviço Público, a Mesa, em 4/11/2016, determinou que, depois de apreciadas pelas demais Comissões, as Proposições estarão sujeitas à apreciação final do Plenário, na forma da alínea “g” do inciso II do art. 24 do Regimento Interno.

No entanto, em 13/9/2017, a Mesa alterou seu despacho inicial de 25/4/2011, também determinando a apreciação prévia das Proposições ora analisadas pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher. Assim, em 13/12/2017, fui designada como relatora das Proposições e agora, nos limites estabelecidos no inciso XXIV do art. 32 do Regimento Interno desta Casa Legislativa, passo a proferir meu voto.

II - VOTO DA RELATORA

Conforme art. 3º da Constituição Federal, é objetivo fundamental do País “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Por sua vez, o art. 5º da Carta Magna estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, existindo ainda outros dispositivos constitucionais voltados a viabilizar o alcance do objetivo elencado.

Da simples leitura do Projeto de Lei n.º 756/2011, constata-se a sua plena compatibilidade com o arcabouço constitucional vigente, pois, em sua essência, tão somente proíbe qualquer forma de tratamento discriminatório em razão de etnia, religião, opinião política, gênero e orientação sexual.

Em concreto, nos seis artigos do Projeto de Lei n.º 756/2011, constam: a) o dever de a Administração Pública federal garantir idêntica remuneração a cargos ou funções iguais, independentemente do sexo do servidor público; b) o direito à igualdade de oportunidades aos servidores, independentemente de etnia, religião, opinião política, gênero e orientação sexual; c) o dever de a Administração Pública federal desenvolver políticas destinadas a combater qualquer espécie de preconceito; d) a obrigatoriedade de as denúncias de violência e assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho serem apuradas no prazo máximo de trinta dias, possibilitando a aplicação das penalidades de suspensão e demissão aos servidores transgressores. Não há, em realidade, a definição de qualquer critério objetivo para preenchimento de cargos públicos efetivos ou comissionados, conferindo-se apenas o direito à igualdade de oportunidades a todos os servidores públicos, independentemente de etnia, religião, opinião política, gênero e orientação sexual, o que se coaduna com os ditames da Constituição Federal.

Dessa forma, a nosso ver, é equivocado o entendimento constante no Parecer aprovado pela CDHM em 4/12/2013, pois a Proposição ora analisada não promove qualquer discriminação positiva em favor das mulheres ou de outras minorias¹, apenas proíbe a ocorrência de práticas discriminatórias, assegura a igualdade de oportunidades a todos os servidores. Além disso, os demais dispositivos do Projeto de Lei n.º 756/2011 têm mero caráter instrumental, ou seja, buscam garantir a consecução dos objetivos subjacentes à Proposição ora analisada.

¹ À luz do princípio da isonomia, apesar de não ser o caso do Projeto de Lei n.º 756/2011, até seria aceitável alguma discriminação positiva em favor das mulheres, pois, conforme Boletim de Pessoal elaborado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (de janeiro/2017, págs. 81 e 180), até hoje, no âmbito do Poder Executivo Federal, embora 53,6% dos servidores ativos sejam homens e 46,4% mulheres, 58,46 % dos cargos de direção e assessoramento superior são ocupados por homens e 41,54% por mulheres. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2017/170818_bol249-bep-e-ig_jan2017-posicao-dez2016_02.pdf. Acesso em 18 dez. 2017.

De qualquer forma, o Substitutivo da CTASP aperfeiçoou a redação original do Projeto de Lei n.º 756/2011, inviabilizando, em definitivo, nova interpretação equivocada semelhante à relatada.

Em relação ao Projeto de Lei n.º 4.690/2012, entendo convenientes e oportunas as suas disposições, haja vista a importância simbólica das nomenclaturas dos cargos, empregos e funções do Poder Público no processo de dominação masculina. É, portanto, louvável referida iniciativa parlamentar, uma vez que, ao obrigar a referência a ambos os gêneros dos substantivos designativos dos referidos cargos quando vagos ou a flexão para o gênero do(a) titular quando ocupados, contribuirá para superação da submissão histórica imposta às mulheres, que ainda devem romper com o poder simbólico presente em muitos instrumentos de dominação masculina².

Em sua essência, portanto, estou plenamente de acordo com os objetivos subjacentes às Proposições ora analisadas, voltados a evitar tratamento discriminatório no âmbito de órgãos e entidades públicas federais, promovendo-se a igualdade de oportunidades a todos os agentes públicos.

Porém, a meu ver, ainda há espaço para aperfeiçoar, formal e materialmente, a redação dos Projetos de Lei em comento, com os seguintes propósitos: a) evitar qualquer dúvida quanto ao alcance objetivo e subjetivo da futura Lei; b) padronizar as nomenclaturas utilizadas em toda a Proposição; c) conceituar o que será considerado ato discriminatório, incluindo toda e qualquer forma de discriminação motivada por preconceito ou ódio possíveis na sociedade contemporânea; d) simplificar o dispositivo referente à menção relativa a gênero de cargo, emprego ou função pública, bem como determinar que seja observado, no substantivo designativo correspondente, a expressão de gênero do seu titular ou de sua titular (não apenas o sexo); e) diante do alcance subjetivo da futura Lei, evitar qualquer dúvida quanto ao dever das autoridades competentes darem tratamento prioritário a apuração de denúncias de atos discriminatórios, adequar o prazo da apuração ao usualmente adotado na Administração e tornar inequívoca a possibilidade de responsabilização, nas esferas civil, penal e administrativa, de todos os agentes públicos (não apenas servidores regidos pela Lei n.º 8.112/1990).

² BOURDIEU, P. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

Por todo o exposto, ciente de que os objetivos das Proposições analisadas se coadunam aos ditames constitucionais, mas convicta da possibilidade de aperfeiçoamento formal e material de suas respectivas redações, submeto o presente Parecer aos/às demais Pares da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, com voto favorável à aprovação dos Projetos de Lei n.º 756/2011 e n.º 4.690/2012, na forma da subemenda em anexo, substitutiva ao substitutivo da CTASP, conforme prevê o art. 118, § 7º, do RICD.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBEMENDA SUBSTITUTIVA AO SUBSTITUTIVO DA CTASP - PROJETO DE LEI Nº 756, DE 2011

(Apensado: PL nº 4.690/2012)

Dispõe sobre normas de equidade no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União garantirá igualdade de oportunidades e de tratamento aos seus agentes públicos e vedará qualquer ato discriminatório no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União.

II – ato discriminatório: qualquer forma de discriminação motivada por preconceito ou ódio com base em raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estado civil, estado familiar, deficiência e outro fator similar.

Art. 2º Os órgãos e entidades públicas dos Poderes da União desenvolverão políticas contínuas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento aos agentes públicos e implementarão ações imediatas para eliminar práticas que contrariem o disposto nesta Lei.

§ 1º Os órgãos e entidades públicas dos Poderes da União promoverão seminários e palestras com objetivo de prevenir a ocorrência de

atos discriminatórios no ambiente de trabalho e de conscientizar os agentes públicos acerca das repercussões decorrentes de sua inobservância.

§ 2º Nas políticas a que se refere o caput, serão observados o princípio da transversalidade das ações, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Constituição Federal e os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos dos quais o Brasil é signatário.

Art. 3º Na menção a cargo, emprego ou função pública, inclusive quando provido por meio de sufrágio, o substantivo designativo correspondente deverá ser flexionado conforme expressão de gênero do seu titular ou de sua titular.

§ 1º Se o cargo, emprego ou função pública não tiver titular e o substantivo designativo correspondente for biforme, deverá constar, em documento oficial, sua flexão para os gêneros masculino e feminino, inclusive quando utilizado em número plural.

§ 2º A flexão de gênero de substantivo designativo de cargo, emprego ou função pública observará as normas constantes no Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa em vigor.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo a patentes, postos e graduações dos quadros das Forças Armadas.

Art. 4º Toda denúncia de prática discriminatória de agente público no âmbito dos órgãos e entidades dos Poderes da União receberá tratamento prioritário das autoridades competentes e deverá ter sua apuração concluída no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da apresentação da denúncia escrita.

§ 1º O agente público responde civil, penal e administrativamente por qualquer ação motivada por preconceito ou ódio que configure ato discriminatório, respeitados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º A autoridade administrativa competente dará conhecimento ao Ministério Público Federal da ocorrência de ato discriminatório no âmbito de órgão ou entidade pública de qualquer dos Poderes da União.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2018-410