



**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº \_\_\_\_\_, de 2014**

(Senhor Rogério Carvalho e outros)

Dispõe sobre vedação a concessão de incentivo fiscal e financiamento, a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, de pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art.1º.** Fica vedada a concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize prática discriminatória entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

**Art.2º.** Fica vedada a celebração de contrato administrativo e a participação em licitação, inclusive pregão e aquelas realizadas sob a égide da parceria público-privada no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize prática discriminatória entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

**Art.3º.** Para fins do disposto nessa Lei, a pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física responsável por praticar discriminação entre homens e



mulheres será aquela presente no cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego condenado na esfera administrativa ou judicial.

**Art. 4º.** Considera-se prática discriminatória à mulher, para efeito desta Lei, aquela situação em que a mulher é submetida a igual trabalho ao do empregado homem percebendo remuneração a menor ou com jornada de trabalho a maior, tenha sofrido assédio sexual ou assédio moral, esta última em razão do sexo, do empregador ou preposto.

**Parágrafo Único.** Excetua-se do caput deste artigo as diferenças salariais e de jornada de trabalho entre mulheres e homens em razão de enquadramento no plano de carreira, cargos e salários da empresa ou empregador, ou ainda em razão das normas de proteção às mulheres.

**Art. 5º.** Os arts. 27 e 55 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 27. ....

.....

VI – não constar no cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego de empregadores flagrados discriminando as mulheres. (NR)”

“Art. 55. ....

.....

XIV – a obrigação de o contratado não utilizar mão-de-obra feminina em práticas discriminatórias entre homens e mulheres durante qualquer etapa do processo produtivo, nem adquirir produtos ou serviços de fornecedor que esteja em situação irregular junto ao Ministério do



Trabalho e do Emprego pelo mesmo motivo. (NR)“

**Art. 6º.** Esta Lei entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

### JUSTIFICATIVA

O Projeto pretende vedar a concessão de incentivos fiscais, financiamentos, bem como celebração de contratos com a administração pública a todas as empresas que utilizem, no processo produtivo ou no de seus fornecedores diretos, mão-de-obra feminina em práticas discriminatórias entre homens e mulheres. Para tanto, estabelece, como requisito para as pessoas jurídicas de direito privado que desejam obter os financiamentos ou contratos públicos, a inexistência de restrição (ou irregularidade) divulgado pelo Ministério do Trabalho.

A proposição acrescenta, ainda, dispositivos à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para fazer constar, na fase de habilitação nas licitações, a inexistência de prática discriminatória entre homens e mulheres, inclusive em seus fornecedores diretos, junto ao Ministério do Trabalho. Estabelece, também, cláusula de obrigatoriedade de não utilização de práticas discriminatórias às mulheres por parte do contratado.

O combate ao trabalho discriminatória feminino no Brasil tem estado entre as prioridades da agenda nacional. Assim sendo, o Projeto, no mérito, é oportuno.

No que toca a juridicidade, basta lembrar que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, incisos XX e XXX, dispõe:

“Art 7º: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de



admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

Sobre essa mesma matéria do trabalho da mulher, o art. 7º da Convenção n.º 171 da OIT, estabelece normas específicas para ela além daquelas inscritas para todo e qualquer trabalhador. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil, sem ressalva alguma, pelo Decreto n.º 5.005, de 8.3.04. Vejamos então o que diz o art. 7º da Convenção n.º 171 da OIT:

1. Deverão ser adotadas medidas para assegurar que existe uma alternativa do trabalho noturno para as trabalhadoras que, a falta dessa alternativa, teriam que realizar esse trabalho: a) antes e depois do parto, durante o período de, pelo menos, dezesseis semanas, das quais oito, pelo menos, deverão ser tomadas antes da data estimada para o parto; b) com prévia apresentação de certificado médico indicando que isso é necessário para a saúde da mãe ou do filho, por outros períodos compreendidos; i) durante a gravidez; ii) durante um lapso determinado além do período posterior ao parto estabelecido em conformidade com o item a) do presente parágrafo, cuja duração será determinada pela autoridade competente e prévia consulta junto às organizações mais representativas dos empregadores e de trabalhadores. 2. As medidas referidas no § 1 do presente Artigo poderão consistir da colocação em trabalho diurno



quando for viável, a concessão dos benefícios de seguridade social ou a prorrogação da licença maternidade. 3. Durante os períodos referidos no § 1 do presente Artigo: a) não deverá ser demitida, nem receber comunicação de demissão, a trabalhadora em questão, salvo por 62 causas justificadas não vinculadas à gravidez ou ao parto; b) os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente para garantir o sustento da mulher e do seu filho em condições de vida adequadas. A manutenção desses rendimentos poderá ser assegurada mediante qualquer uma das medidas indicadas no § 2 deste Artigo, por qualquer outra medida apropriada, ou bem por meio de uma combinação dessas medidas; c) a trabalhadora não perderá benefícios relativos a grau, antigüidade e possibilidades de promoção que estejam vinculados ao cargo de trabalho noturno que desempenha regularmente. 4. As disposições do presente Artigo não deverão ter como efeito a redução da proteção e os benefícios relativos à licença maternidade. (OIT, 2004).

