

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 33, DE 2023

Sugestão de Projeto de Lei que determine, para todo território nacional, as instituições privadas e públicas que possuam segurança privada terceirizada ou orgânica e de Bombeiro Civil, tenham em seu efetivo o quantitativo mínimo de 30% de Mulheres.

Autor: Conselho Nacional da Segurança Privada

Relatora: Deputada ROSÂNGELA REIS

I - RELATÓRIO

A Sugestão nº 33, de 2023 (SUG 33/2023), de autoria Conselho Nacional de Segurança Privada, apresenta “sugestão de Projeto de Lei que determine, para todo território nacional, as instituições privadas e públicas que possuam segurança privada terceirizada ou orgânica e de Bombeiro Civil, tenham em seu efetivo o quantitativo mínimo de 30% de Mulheres”.

Em sua justificação, o Autor argumenta que

Apesar dos desafios, as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço no setor de segurança privada. Em 2023, o número de mulheres atuando na área vem crescendo, e elas estão ocupando cargos de maior responsabilidade.

Algumas iniciativas para promover a igualdade de gênero na segurança privada incluem:

- Campanhas de conscientização sobre preconceito de gênero: é importante sensibilizar a sociedade sobre a importância da igualdade de gênero no mercado de trabalho.
- Programas de treinamento e desenvolvimento para mulheres: é preciso oferecer oportunidades de



treinamento e desenvolvimento para mulheres na área de segurança privada.

- Políticas de equidade: as empresas de segurança privada devem adotar políticas de equidade para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

A igualdade de gênero na segurança privada é um direito fundamental que deve ser garantido. As mulheres têm o mesmo potencial que os homens para desempenhar funções de segurança, e elas devem ter as mesmas oportunidades de crescimento profissional.

A SUG 33/2023 foi apresentada em 7 de novembro de 2023. No dia 16 de novembro, fui designada Relatora no seio desta Comissão Permanente.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATORA

A presente sugestão tramita na Comissão de Legislação Participativa em função do que prevê o art. 32, XII, "a", do RICD (sugestões de iniciativa legislativa apresentadas por associações e órgãos de classe, sindicatos e entidades organizadas da sociedade civil, exceto Partidos Políticos).

Nesse compasso, de plano, assentamos nossa posição favorável à tramitação de proposição com o conteúdo sugerido. Isso, porque toda e qualquer medida que seja feita no sentido de promoção da igualdade entre os sexos é de extrema importância para o País. Em especial, quando se trata da segurança privada, essa premissa é ainda mais potencializada.

Para se ter ideia da disparidade entre sexos dos vigilantes no País, basta analisar o quadro abaixo, retirado do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, edição de 2023:



TABELA 62
Perfil dos vigilantes
Brasil - 2016-2021

Perfil	2016	2017	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	2021
Gênero						
Masculino	521.464	484.188	497.734	494.299	490.531	490.100
Feminino	69.431	63.829	65.290	66.264	66.269	69.627
Total	590.895	548.017	563.024	560.563	556.800	559.727

Tabela 001 – Distribuição de homens e mulheres vigilantes no Brasil 2016-2021¹.

Importante destacar as razões, de acordo com a justificação anexa à sugestão ora em apreço, para a ocorrência dessa discrepância:

- Preconceitos de gênero: a segurança privada é tradicionalmente vista como uma profissão masculina, e as mulheres enfrentam preconceitos e discriminação no mercado de trabalho.
- Falta de oportunidades: as mulheres têm menos oportunidades de treinamento e desenvolvimento na área de segurança privada.
- Dificuldades para conciliar a vida profissional e familiar: as mulheres, em geral, têm mais responsabilidades domésticas e familiares, o que pode dificultar a conciliação da vida profissional e pessoal.

Muito acertadamente tal justificção ainda apresenta alguns desafios enfrentados pelas mulheres na segurança privada, que incluem:

- Assédio moral e sexual: as mulheres são mais vulneráveis a assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- Dificuldades para ascender na carreira: as mulheres têm menos chances de ascender na carreira na segurança privada.
- Salários menores: as mulheres costumam receber salários menores do que os homens na mesma função.

¹ <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>



Acrescente-se a esses fatos a atual crise vivida pelo setor da segurança privada, retratada também no citado Anuário Brasileiro de Segurança Pública, em sua edição de 2023, no seio do qual houve uma redução de quase 11 mil postos de trabalho no último ano. Esse fato, em verdade, pode se constituir grande oportunidade para que a necessária recomposição da força de trabalho se dê por meio da contratação prioritária de mulheres, situação para a qual a aprovação da presente proposição legislativa pode muito contribuir.

A fim de minimizar possíveis críticas e óbices à tramitação da meritória ideia contida na presente sugestão, elaboramos texto alternativo, constante do projeto de lei anexo, com foco na prestação de serviços de vigilância e de bombeiro civil e não nas pessoas jurídicas de direito público alvos originários da minuta apresentada. Dessa forma, questões federativas e ligadas ao princípio da separação de poderes serão ao máximo respeitadas, o que potencializará a chances de êxito da plena aprovação da matéria em breve futuro.

Em função dessas razões, somos favoráveis a que a SUG 33/2023 seja aprovada, nos termos do projeto de lei anexo, motivo pelo qual pedimos apoio aos Nobres Pares.

Sala da Comissão, em de de 2023

Deputada ROSÂNGELA REIS
Relatora

2023 - 21147



PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA)

Dispõe sobre a equidade de sexos na prestação dos serviços de vigilância privada e de bombeiro civil, nos termos que especifica.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a equidade de sexos na prestação dos serviços de vigilância privada e de bombeiro civil, nos termos que especifica.

Art. 2º Os serviços de vigilância privada e de bombeiro civil, prestados para o poder público ou para particulares por empresa privada ou por contratados orgânicos, deverão ser constituídos por homens e mulheres, de maneira a nunca haver menos de 30% (trinta por cento) de efetivo de um sexo ou de outro.

Parágrafo único. Será aplicada multa diária aos responsáveis pela contratação no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em caso de descumprimento do contido no *caput*.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2023.

Deputada ROSÂNGELA REIS

Relatora

2023 - 21147

