



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI Nº 1046, DE 2020

Dispõe sobre a redução progressiva das desigualdades de gênero nas contratações e na formação dos quadros de empregados no setor de segurança, vigilância e transporte de valores, e dá outras providências.

**AUTORIA:** Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP)



[Página da matéria](#)



## PROJETO DE LEI Nº , DE 2020

Dispõe sobre a redução progressiva das desigualdades de gênero nas contratações e na formação dos quadros de empregados no setor de segurança, vigilância e transporte de valores, e dá outras providências.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a redução progressiva das desigualdades de gênero, no trabalho em empresas privadas, especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores.

**Art. 2º** As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, deverão contratar e manter em seus quadros, os seguintes percentuais máximos de empregados do mesmo sexo:

I – a partir de 1º de janeiro de 2021 até 31 de dezembro de 2025, um máximo de 80% (oitenta por cento);

II – a partir de 1º de janeiro de 2026 até 31 de dezembro de 2030, o percentual previsto no inciso anterior será reduzido para 70% (setenta por cento);

III – a partir de 1º de janeiro de 2031, o percentual máximo previsto no inciso anterior, será reduzido para 60% (sessenta por cento).

**Art. 3º** As empresas que não respeitarem os limites estabelecidos no art. 2º sujeitam-se às multas trabalhistas previstas no art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Art. 4º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



## JUSTIFICAÇÃO

Estudo desenvolvido por Maria Fernanda Diogo e Maria Chalfin Coutinho, intitulado “A Inserção de Mulheres no Segmento de Vigilância Privada: Entre Conquistas e Manutenções” (PSICO, v. 44, n.3. pp 421-431, jul./set. 2013) traz interessantes e apuradas análises sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho de segurança e vigilância patrimonial.

Apesar de ser um estudo centrado na região de Florianópolis-SC, cremos que ele nos dá uma boa visão dos problemas enfrentados, pelas mulheres, na ocupação de postos de trabalho nesta área. É citada, inclusive, estatística que aponta a predominância masculina nesses empregos, que chegaria a 89,6% de trabalhadores homens.

Obviamente um percentual dessa magnitude aponta para a existência de discriminação. Apesar das características dessa atividade, associada à força física e ao uso de armas, essa diferença de tratamento não se justifica. A vigilância patrimonial evoluiu, com o uso de novas tecnologias, e a maior parte do trabalho é desenvolvido, hoje, através de câmeras de monitoração e vigilância.

A pesquisa realizada, além disso, aponta para a abertura da área de vigilância e segurança ao trabalho das mulheres e registra o aumento do interesse delas por essa profissão, consolidada com uma identidade profissional associada ao masculino.

Entretanto, para ocupar esse espaço, as mulheres enfrentam, além das restrições específicas ao sexo feminino, como a presença de filhos pequenos e a possibilidade de gestação, outras dificuldades associadas à feminilidade e à suposta fragilidade, além de exigências de escolaridade, altura, apresentação pessoal impecável e uma atitude que demonstre firmeza, força, determinação etc.

Sabe-se que a inserção das mulheres nesses segmentos maciçamente masculinos tem como pressuposto transformações culturais e sociais. Inaceitáveis, entretanto, são as preferências injustificáveis e variações gritantes, incompatíveis com a natureza do trabalho que, dadas as novas tecnologias, mudou substancialmente.

Por todas essas razões, estamos propondo que as empresas de segurança e vigilância respeitem, pelo menos, um percentual máximo de 80 % das vagas, inicialmente, nos próximos cinco anos; reduzindo-se esse percentual para 70%, dentro de mais cinco anos; para chegar, finalmente, a 60%, nos anos subsequentes. Estamos, além disso, retardando a exigência para o final deste ano, em favor das primeiras adaptações.



SF/20904.30801-49



Para que as normas previstas obtenham eficácia estamos estabelecendo a imposição de multas trabalhistas aos empregadores que não cumprirem com as metas estabelecidas, dentro dos parâmetros aplicáveis às normas de proteção ao trabalho da mulher (art. 401 da CLT).

Esperamos contar com a aprovação de nossos Pares para essa medida que amplia o mercado de trabalho para as mulheres e reduz as contratações discriminatórias ou sexistas.

Sala das Sessões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



# LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

- artigo 401