

PARECER Nº , DE 2019

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 216, de 2016, da Senadora Regina Sousa, que *acrescenta art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o percentual mínimo de empregadas mulheres, nas atividades-fim das empresas com mais de dez empregados.*

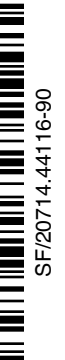
Relatora: Senadora **ELIZIANE GAMA**

I – RELATÓRIO

Em exame nesta Comissão, em caráter terminativo, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 216, de 2016, de autoria da Senadora Regina Sousa, que pretende promover a participação das mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, acrescenta o art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O novo artigo estabelece, em seu *caput*, que

“As empresas com mais de dez empregados deverão observar a proporção mínima de 30% (trinta por cento) de mulheres em suas atividades-fim. ”

Determina-se ainda no § 1º que, até que o percentual de 30% seja atingido, as contratações de empregados destinadas às atividades-fim deverão observar a proporcionalidade mínima de 50% de mulheres. Já o § 2º estabelece que regulamento do Ministério do Trabalho venha a dispor sobre “as hipóteses em que o cumprimento dos percentuais previstos no *caput* e no § 1º poderão ser dispensados”, seja por inexistência de candidatas interessadas na função, seja pela insuficiência de oferta de mulheres habilitadas para práticas laborais específicas.



Ao justificar sua iniciativa, a autora aponta para o fato de o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna proibir a discriminação laboral em razão de sexo, ao mesmo tempo em que promove o espírito da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Contudo, a seu ver, a disposição normativa, como está, não tem sido suficiente para promover a mudança das crenças e práticas arraigadas no solo tradicional da cultura da desigualdade entre os sexos. É apoiado nesta constatação que a autora lança mão do que chama de estabelecimento de critérios para que a administração pública possa controlar e coibir práticas discriminatórias.

Para a autora, seria “visível que uma empresa que não observe uma proporção mínima de trinta por cento está agindo com certa discriminação”. Reforça seu argumento com o que seria a experiência positiva da Noruega após a adoção de legislação semelhante.

O projeto mereceu aprovação da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), com uma emenda.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais, em caráter terminativo, discutir e votar projetos de lei que versem sobre relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos óbice algum de natureza jurídica ou constitucional, eis que a iniciativa da proposição está amparada no *caput* do art. 61 da Constituição Federal.

A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, *caput*, da CF). Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

De acordo com o estudo *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a diminuição das diferenças de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB brasileiro em 3,3%, ou 382 bilhões de reais, e acrescentar 131 bilhões de reais às receitas tributárias. Para isso, seria necessário o Brasil reduzir em 25% a desigualdade na taxa de presença das mulheres no mundo do trabalho até 2025, compromisso já assumido pelos países que compõem o G20.



Em números absolutos, se a participação feminina crescesse 5,5 pontos percentuais, o mercado de trabalho brasileiro ganharia uma mão de obra de 5,1 milhões de mulheres.

No Brasil, 56% das mulheres estão na força de trabalho, índice melhor que a média global, mas ainda assim 22,1 pontos percentuais menor que a masculina, estimada em 78,2%.

Quando as mulheres participam do mercado de trabalho, elas têm maior probabilidade de estarem desempregadas do que os homens. Globalmente, a taxa de desemprego para as mulheres em 2017 é de 6,2%, representando uma diferença de 0,7 ponto percentual com relação à taxa de desemprego dos homens, de 5,5%.

No Brasil, entre 2012 e 2016, com a retração econômica, o índice de desemprego medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) subiu de 7,9% para 12% – 13,6% na medida mais recente – enquanto a taxa de ocupação da população caiu de 56,3% em 2012 para 54% em 2016. Entre as mulheres o desemprego no fim de 2016 era de 13,8% enquanto atingiu 10,7% para os homens. (cf Maior participação feminina no mercado de trabalho in <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia/>).

Nesse contexto, a busca por igualdade de oportunidade no mercado de trabalho deve ser incessante, pois a realidade nos comprova que as mulheres, a despeito dos avanços alcançados, continuam sendo discriminadas em razão do sexo.

A proposta sob exame é, sem dúvida alguma, um esforço legislativo valioso e bem elaborado, que se integra ao espírito modernizante, isto é, promotor de igualdade, mostrado pela legislação e pela sociedade desde a vigência da Constituição Federal de 1988.

Ações afirmativas com o objetivo de reverter, principalmente, situações de desigualdade a que estão submetidos indivíduos de grupos específicos, são positivas e imprescindíveis para a promoção das condições de seu acesso ao mercado de trabalho.

Infelizmente, as mulheres ainda são submetidas a uma condição de desigualdade acumulada (social, econômica e política), que tenderá a se



perpetuar se não forem tomadas iniciativas que busquem reparar os aspectos que continuam a dificultar o acesso delas às mais diferentes oportunidades.

Nesse sentido, é importante que seja aperfeiçoada a legislação e se promovam políticas de ações afirmativas, como faz a presente proposta ao assegurar a contratação de percentual mínimo de mulheres para as empresas com mais de dez empregados.

Finalmente, com o intuito de evitar que este projeto, num primeiro momento, possa impactar negativamente na rotina de contratações das empresas, estamos propondo que a reserva de vagas para as mulheres na atividade-fim da empresa fique restrita a partir daquelas de médio porte, segundo a metodologia de classificação de porte da empresa por número de empregados, do Instituto de Geografia e Estatística – IBGE que, sendo do ramo de indústria, são aquelas com cem ou mais empregados; do comércio ou de serviços, as com cinquenta ou mais empregados. Ademais, o preenchimento dessas vagas será feito de modo escalonado até atingir o percentual proposto pelo projeto que é ter 30% de mulheres na atividade-fim do estabelecimento.

Retiramos do texto do projeto o disposto no § 1º que, que determina que até que o percentual de 30% seja atingido, as contratações de empregados destinadas às atividades-fim deverão observar a proporcionalidade mínima de 50% de mulheres por não ter muita clareza.

Eliminamos também o § 2º, pois traz insegurança jurídica, ao estabelecer que regulamento do Ministério do Trabalho disporá sobre “as hipóteses em que o cumprimento dos percentuais previstos no *caput* e no § 1º poderão ser dispensados”, seja por inexistência de candidatas interessadas na função, seja pela insuficiência de oferta de mulheres habilitadas para práticas laborais específicas. Em razão disso, fica rejeitada a Emenda nº 1 – CDH (DE REDAÇÃO), por encontrar-se prejudicada.

III – VOTO

Pelas razões expostas, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 216, de 2016, pela rejeição da Emenda nº 1 – CDH (DE REDAÇÃO), com as seguintes emendas:

EMENDA Nº - CAS



Dê-se à ementa do PLS nº 216, de 2016, a seguinte redação:

Acrescenta art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o percentual mínimo de empregadas mulheres, nas atividades-fim das empresas.

EMENDA Nº - CAS

Dê-se ao art. 373-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º do PLS nº 216, de 2016, a seguinte redação:

“**Art. 373-B.** Os estabelecimentos comerciais e de serviços com 50 (cinquenta) ou mais empregados e os industriais com 100 (cem) ou mais empregados deverão observar a proporção mínima de 30% (trinta por cento) de mulheres em suas atividades-fim, respeitado o seguinte escalonamento:

I – 10% (dez por cento), a partir de 1º de janeiro de 2021;

II – 20% (vinte por cento), a partir de 1º de janeiro de 2023; e

III – 30% (trinta por cento), a partir de 1º de janeiro de 2025.”

Sala da Comissão,

, Presidente

ELIZIANE GAMA,

Relatora

