Estado do Rio de Janeiro

CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DOS REIS

Gabinete do Vereador Hélio Severino de Azevedo

PROJETO DE LEI Nº 116/2014

A CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DOS REIS RESOLVE:

"Dispõe sobre Política Afirmativa de Gênero no Mercado de Trabalho Municipal e dá outras providências"

Artigo 1º Fica instituído uma reserva de **20%** (**vinte por cento**) de Vagas de Trabalho às trabalhadoras comprovadamente qualificadas, em todas as Empresas/Entidades que possuírem qualquer forma de isenção fiscal, no Município de Angra dos Reis.

Parágrafo único: Para fins de aplicação dessa lei, fica entendido como Vagas de Trabalho, todos os cargos do Organograma Empresarial/Institucional – nas áreas de Marketing, Vendas, Finanças, Recursos Humanos, Administrativa e Produção –, especificamente, nas **Empresas de Engenharia** e **Reforma** relativas à **Indústria Naval** e a **Plataformas** destinadas à **Exploração de Petróleo e Gás**, às do ramo náutico que se instalarem no **Polo Industrial Náutico** do bairro Jacuacanga, conforme dispõe a Lei Municipal nº 1.129 de 29 de Outubro de 2001, na **Empresa Operador Portuário do Porto Organizado**, conforme dispõe a Lei Municipal nº 1.386 de 02 de Junho de 2003, incluindo, ainda, neste Projeto, **Iates Clubes** e/ou **Marinas Navais** que possuam Título de Utilidade Pública Municipal, mas que disponham de Vagas de Trabalho aqui especificadas.

Artigo 2º Fica assegurado às trabalhadoras os mesmos direitos de Equidade, Isonomia Funcional, Classificação (Progressão Funcional) e Igualdade de Provimentos, além de Direitos já assegurados pela CLT, inclusive a determinação de Instalação de Creches ou Auxílio Creche, visando diminuir as Desigualdades de Gênero através da inclusão, no âmbito municipal, de uma Política Pública com a Perspectiva de Gênero.

Parágrafo Único – Fica assegurado, inclusive, o oferecimento de dieta nutricional especial nos refeitórios das referidas Empresas, visando atender aos casos de "Toxemia Gravídica".

Artigo 3º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Diversos estudos apontam que, no Brasil, a dinâmica do mercado de trabalho opera dentro da separação estabelecida pelo Gênero. Na chamada divisão sexual do trabalho, as atividades denominadas como produtivas – as remuneradas – são direcionados aos indivíduos do sexo masculino, enquanto as reprodutivas – domésticas e não remuneradas – são destinadas, em sua maioria, ao universo feminino.

Relatório do Global Gender Gap Report/2012, divulgado pelo **Fórum Econômico Mundial**, avaliou a "Desigualdade entre os Sexos no Brasil", assinalando os seguintes resultados: **67,1%** das vagas mais valorizadas no Mercado de Trabalho brasileiro são ocupadas pelos homens; **70,1%** das vagas no setor de Educação, e **62,8%** do setor de Serviços são ocupadas por mulheres. Tais indicadores refletem o velho preconceito Sexista no Brasil: "*À Mulher convém Educar e Servir"*.

O mesmo estudo indica, no quesito Pessoas Economicamente Ativas, que as mulheres continuam recebendo menos em relação aos colegas homens. Apesar dos dados mostrarem um avanço feminino no Mercado de Trabalho, velhos padrões de discriminação salarial persistem. Houve crescimento da formalização e da escolaridade feminina – **58%** das vagas universitárias são ocupadas por mulheres. No entanto, a diferença salarial aumentou: mulheres, com 12 anos ou mais de estudo, recebem **41%** a menos que os homens. (Fonte: Global Entrepreneurship Monitor, 2012).

No quadro geral, as mulheres brasileiras ganham **26,7%** a menos que os homens. Neste quesito, o País possui um "GAP" (lacuna ou disparidade entre os elementos de uma classe) pior do que o do Panamá e do Irã, onde a diferença é de 3% e 8%, respectivamente. No Brasil, só **3%** dos Chief Executive Officers (CEOs), são do sexo feminino. Tais referências colocam o Brasil **atrás** de **117 Nações** que criaram incentivos à Igualdade de Gênero. (Fonte: Global Entrepreneurship Monitor, 2012).

Relatório do **Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego** aponta para o aumento da inserção feminina na força de trabalho em 07 capitais brasileiras (Fonte: Dieese, 2013*)*. Tal fenômeno de crescimento ocorreu por iniciativa feminina sem o apoio de Políticas Públicas Afirmativas. Entretanto, esse movimento conjuntural favorável não foi suficiente para mudar o quadro de menor participação feminina no emprego assalariado. Quanto mais elevado o grau de escolaridade das mulheres no mercado de trabalho, maior a diferença salarial na comparação com os homens. Os dados estão na **Síntese de Indicadores Sociais** – "Uma análise das condições de vida dos brasileiros", de outubro de 2013, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Estado do Rio de Janeiro

CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DOS REIS

Gabinete do Vereador Hélio Severino de Azevedo

A síntese de vários indicadores apontou que as mulheres trabalham menos horas no mercado formal de trabalho, mas fazem o dobro da jornada dos homens nos afazeres domésticos. Em 2012, os homens trabalharam, formalmente, em média **42,1 horas por semana**, enquanto a jornada das mulheres ficou em **36,1 horas**. Para as **tarefas domésticas**, no entanto, as mulheres dedicam **22,1 horas** enquanto os homens doam **9,9 horas/semana**. (Fonte: www.ebc.com.br, 2013)

Ou seja, mesmo com a melhora da escolaridade e maior inserção no mercado de trabalho, **a dupla jornada ainda é uma realidade cruel para a mulher brasileira**. Nesse contexto, cabe incluir a importância da criação de Creches como instrumento de **Política Pública de Gênero** que possibilitem à mulher uma Igualdade de oportunidades no mercado formal de trabalho.

Um levantamento feito pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) em parceria com o Ministério da Educação, em 2012,apontou que, das **10,3 milhões** de crianças de 0 a 3 anos, somente **2,54 milhões (24,2%)** estavam matriculadas em Creches. É um problema pra milhares de mães capacitadas/qualificadas que precisam trabalhar e não têm com quem deixar os filhos.

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho. Representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. A Discriminação de Gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações. A discriminação das mulheres brasileiras (Sexismo) no Mercado de Trabalho traz importantes elementos para que se repense Políticas efetivas capazes de alterar a condição da mulher na sociedade e, prioritariamente, da Mulher Qualificada no Mercado de Trabalho.

Sala das Sessões, 15 de Setembro de 2014.

_____

Vereador Hélio Severino de Azevedo
PC do B

22/09/2014 – 10:25h