# PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_, DE 2021

Autoria: **DR. YGLÉSIO**

**DISPÕE SOBRE A OBRIGATORIEDADE DE EMPRESAS PRIVADAS QUE CELEBRAREM CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA NO ÂMBITO DO ESTADO DO MARANHÃO, COMPROVAREM A PARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES, CONSIDERANDO CARGO OCUPADO, TEMPO DE SERVIÇO E CARGA HORÁRIA.**

1. Ficam obrigadas as empresas privadas que celebrarem contratos com a administração pública direta e indireta, no âmbito do estado do Maranhão, comprovarem a paridade salarial entre homens e mulheres, considerando cargo ocupado, tempo de serviço e carga horária, por meio de declaração.
2. Esta Lei entra em vigor em 90 dias após a sua publicação;

**DR.YGLÉSIO**

**DEPUTADO ESTADUAL**

**JUSTIFICATIVA**

De maneira geral, percebe-se que por trás de uma sombra de “aparente ebulição capitalista”[[1]](#footnote-1), sobrevivem estruturas coloniais. Na atualidade, essas formas de opressão e exploração são facilmente identificadas em nosso país. E é a vista disso que o próprio sistema caracterizado por uma estrutura pautada na violência impõe a ideia de que as diferenças, as quais deveriam ser valorizadas, acabam por rejeitarem o que destoa do padrão adotado.

Nesse sentido, portanto, há uma estanque naturalização das desigualdades. Com isso, as divisões sociais se transmutam em inferioridade natural ou desvio da norma. Explica assim Marilena Chaui[[2]](#footnote-2):

“por um conjunto de práticas essa naturalização oculta a determinação histórica ou material de **exploração**, da discriminação e da **dominação**, e que, imaginariamente, estruturam a sociedade sob o signo da nação uma e indivisa, sobreposta como um manto protetor que recobre as divisões reais que a constituem”. (*grifo nosso*)

A partir disso, imperioso se faz pensar e tratar da divisão sexual do trabalho que, consequentemente, envolve tudo o que vem sendo definido, historicamente, como “trabalho de mulher”, “competência de mulher”, “lugar de mulher”. Tal divisão opera, em geral, como uma divisão social que destaca a hierarquia do trabalho do homem sobre a mulher e a distinção entre o que é trabalho de homem e o que é trabalho da mulher.

Ainda que a opressão de gênero, tal como o sexismo, não seja um fenômeno único do capitalismo – e, tampouco, da modernidade – está entranhada em sua estrutura, posto que “o seu movimento fundamental foi separar a produção de pessoas da obtenção de lucro, atribuir o primeiro trabalho as mulheres e subordiná-lo ao segundo. Com esse golpe, o capitalismo reinventou a opressão das mulheres e, ao mesmo tempo, virou o mundo de cabeça para baixo”[[3]](#footnote-3). As materialidades que constituem as relações de gênero garantem o privilégio e dominação dos homens, subalternizando e invisibilizando as mulheres e, consequentemente, tudo que a elas está associado.

Todavia, a justiça de gênero na prática apresenta uma grande lacuna sobre o que se apresenta nas teorias do seu amparo legal. A diferença salarial e a dificuldade de ascensão profissional são duas questões hodiernas que ainda determinam respeito, oportunidade e, em muitas vezes, o futuro das mulheres afetadas[[4]](#footnote-4). Nesse sentido, ainda que os meios de comunicação tenham intensificado a conscientização e a percepção a respeito da igualdade tenha se manifestado em uma curva crescente, os ambientes organizacionais continuam propagando costumes que minimizam a capacidade da mulher[[5]](#footnote-5) e a colocam em posições de inferioridade.[[6]](#footnote-6).

Durante o ano atípico de 2020, a pandemia intensificou a segregação de gênero no trabalho[[7]](#footnote-7). O gênero feminino foi sobrecarregado por conta do fechamento das escolas e por conta de muitas tarefas de trabalho serem permitidas fazer em casa, uma vez que a cultura machista hegemônica ainda coloca a mulher como maior responsável por atividades domésticas e maternais. Na soleira desse período de instabilidade e desproteção social, muitos setores que geradores de empregos formais para mulheres reduziram suas atividades de subsistência, ocasionando em demissões em massa seguidas de dificuldade de novas contratações (ONU, 2020, p. 1). Desse modo, a pandemia agravou ainda mais o estigma social das profissões segmentadas por gênero.

Não podemos deixar de reconhecer que diversas campanhas e alterações na normativa pátria vem ocorrendo num movimento de transformação desse cenário, todavia, a disparidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda se mantém, motivo pelo qual se faz necessária a discussão desse tema.

Diante das razões aqui expostas, contamos com a aprovação do presente projeto pelos nobres pares desta Casa.

**DR.YGLÉSIO**

**DEPUTADO ESTADUAL**

1. Disponível em: FERNANDES, Florestan. **A sociedade escravista no Brasil**. São Paulo: Expressão popular, 2004. [↑](#footnote-ref-1)
2. Disponível em: CHAUI, Marilena. **Manifestações Ideológicas do autoritarismo brasileiro**; ROCHA, Andre (Org.). Belo Horizonte: Autêntica; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. [↑](#footnote-ref-2)
3. Disponível em: ARRUZZA, Cinzia; FRASER, Nanci. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Tradução Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019. [↑](#footnote-ref-3)
4. Disponível em: CAVAZZOTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa; MIRANDA, Liliana Carneiro. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar. 2010. [↑](#footnote-ref-4)
5. Disponível em: WIRTH, Linda. Breaking through the glass ceiling: **Women in management. Geneva**: International Labour Office, 2001. [↑](#footnote-ref-5)
6. Disponível em: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres**. Genebra: OIT, 2000. [↑](#footnote-ref-6)
7. Disponível em: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Brief Gênero e Covid na América Latina e no Caribe**, mar. 2020. Link em: http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19\_LAC.pdf. Acesso em: 15 set. 2021. [↑](#footnote-ref-7)