



# CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

## EMENDA SUBSTITUTIVA

Nº 47

AO PROJETO DE LEI Nº 140/2021

A alínea "d", do inciso X, do art. 2º, do Projeto de Lei nº 140/2021, passa a ter a seguinte redação:

**“d) valorização e aprimoramento do desempenho profissional dos servidores e empregados públicos municipais, por meio da melhoria nas condições de trabalho, da capacitação e da qualificação, priorizando de ações destinadas a combater o preconceito de gênero, propondo instrumentos que eliminam distorções, consolidam a igualdade de oportunidades aos cargos de direção e à remuneração justa e compatível entre homens e mulheres;”**

Belo Horizonte, 23 de junho de 2021.

Pedro Patrus  
Vereador do PT

Macaé Evaristo  
Vereadora Líder do PT

**Justificativa:** A pesquisa “Experiências Sindicais com Cláusulas de Inclusão e Igualdade de Oportunidades”, feita pela Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil, em 2006, “evidencia que a luta é importante tanto a/o trabalhador/a do setor privado assim como para o/a servidor/a público/a. As demandas para políticas de igualdade de oportunidades são relevantes para todas as regiões do país e estão acontecendo de maneira mais perceptível no setor privado. O setor público enfrenta entraves burocráticos políticos mais difíceis para consolidar políticas de inclusão”. (Justificativa do Projeto de Lei 7086/14, Câmara dos Deputados).

Nas últimas décadas, ampliou-se a participação feminina no mercado de trabalho. Em 1950, a população economicamente ativa (PEA) feminina era de 13,6%; em 1970, alcançou 18,5%; em 1991, 32,9%; em 2000, 44,1%; e em 2010, 48,9% (Censos Demográficos/IBGE). Contudo, essa incorporação não significou a construção da igualdade plena entre homens e mulheres no mundo do trabalho. De todo modo, esse processo contribuiu para diminuir a condição de exclusão das mulheres, porque, em uma sociedade de consumo, a autonomia econômico-financeira constitui um valor essencial para a independência das pessoas. Atualmente, as mulheres são 46% do total de servidoras/es no Poder Executivo federal, no entanto, seu acesso aos cargos

Protocolado conforme  
Portaria nº 18.884/20  
Data: 23/06/21  
Hora: 17:16:59



## CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

de direção e assessoramento superiores - conhecidos como DAS, distribuídos em seis níveis hierárquicos (1 a 6) - ainda é desigual. No total desses cargos, as mulheres representam 43%; contudo, nos postos mais altos (DAS-6), somam apenas 19%. Neste artigo, serão apresentados alguns dados da série Enap Estudos, Servidores públicos federais - gênero, relacionados à inserção das mulheres no funcionalismo público federal do Poder Executivo. Tais dados serão discutidos a partir da perspectiva de gênero e das políticas públicas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. (Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal, Camila Rocha Firmino Filipe Hagen Evangelista da Silva, ENAP).

Belo Horizonte aderiu plataforma da ONU para equidade de gênero. O ODS nº 5 estabelece a IGUALDADE DE GÊNERO como uma das metas a serem alcançadas nessa agenda universal, para proteção do bem viver no planeta. Com o compromisso estabelecido na Agenda 2030, a ONU Mulheres estabelece uma meta global: "Por um planeta 50-50, em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero". No Brasil, foi construída a "Plataforma Cidade 50-50: todas e todos pela igualdade", instrumento que reconhece a importância das políticas públicas municipais, para a igualdade de gênero e empoderamento feminino e estabelece que o compromisso com os direitos das mulheres e meninas seja assumido pela administração pública. Portanto, os cargos de gerenciamento e gestão devem ser ocupados em igualdade de condições sem distinção de gênero.

