

Sonia Maria Alves Costeira
Alexandre Costeira Frazão

A igualdade de gênero na Nova Lei de Licitações

C O S T E I R A

ADVOCADOS & CONSULTORES

AVISO LEGAL

ESTA OBRA É PROPRIEDADE INTELECTUAL DE COSTEIRA ADVOGADOS E CONSULTORES, SENDO PROIBIDA A SUA REPRODUÇÃO INTEGRAL OU PARCIAL SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA DE COSTEIRA ADVOGADOS E CONSULTORES

Sumário

1. Introdução.....	2
2. Artigo 25, §9º da Lei 14.133/2021.....	3
3. Artigo 60, III da Lei 14,133/2021.....	4
4. Conclusão.....	6
5. Referências.....	7

Introdução

NÃO ESTOU ACEITANDO AS
COISAS QUE EU NÃO POSSO
MUDAR, MAS MUDANDO AS
COISAS QUE EU NÃO POSSO
ACEITAR

Angela Davis

A violência doméstica e a desigualdade no mercado de trabalho são problemas que apesar de muitos avanços ainda persistem na sociedade brasileira. É necessário refletir sobre o quanto o país já caminhou em direção a uma sociedade com a equidade de gênero prevista na Constituição de 1988, e o quanto ainda precisamos evoluir como sociedade para que a misoginia e a violência de gênero sejam, de fato, superadas.

A nova lei de licitações e contratos administrativos, Lei Federal nº 14.133/2021 ("NLLC"), que após dois anos traz dispositivos que podem contribuir para que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho seja mitigada e que as mulheres vítimas de violência doméstica sejam incluídas no mercado de trabalho

Neste sentido, foram incluídos dois dispositivos na NLLC que podem contribuir para que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho seja mitigada e que as mulheres vítimas de violência doméstica sejam incluídas no mercado de trabalho. Os dispositivos são: (i) o §9º do Art. 25 dispõe que o edital poderá dispor que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto seja de mulheres vítimas de violência doméstica; e, o (ii) O inciso III do Art. 60 que estabelece como critério de desempate o desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Em âmbito federal, tais dispositivos foram regulamentados pelo Decreto nº 11.430/2023

Artigo 25, §9º da NLLC

A violência doméstica contra mulheres no Brasil tem um forte fundamento econômico, segundo dados de 2021 do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 61,8% das mulheres vítimas de violência no Brasil experimentaram redução na renda familiar no ano anterior e destas, 46,7% perderam o emprego em 2021 (FBSP,2022). Muitas vezes a dependência econômica é tamanha que as agressões sequer são denunciadas, o que pode refletir até numa correlação de negativa entre dependência econômica e violência doméstica, isto é, a dependência econômica afeta de forma tão grave e profunda as mulheres que estas sequer reportam às agressões sofridas às autoridades policiais (SOARES e TEIXEIRA, 2022).

A partir da verificação de dados como este foi elaborado o inciso I do §9º do art. 25 da NLLC dispondo sobre a possibilidade de editais preverem o emprego de mão de obra de mulheres vítimas de violência doméstica. O Decreto nº 11.430/2023, que regulamentou este dispositivo estabeleceu que para os serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra os percentuais de contratação de mulheres vítimas de violência devem ser de 8% (oito por cento), aplicáveis a contratos com no mínimo 25 (vinte e cinco) colaboradores e incluídos neste percentual mulheres trans e travestis e com prioridade às mulheres pretas e pardas, observado o percentual destas pessoas na população da unidade da federação onde for executado o contrato, conforme o Censo do IBGE.

Ainda em âmbito federal, a AGU já estabeleceu modelo padrão de contrato de serviços com fornecimento de mão de obra que prevê a contratação de mulheres de acordo com o percentual estabelecido pelo Decreto 11.430/2023. A interpretação literal do Art. 25 §9º da NLLC parece indicar que a previsão de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica é uma faculdade do gestor público. Porém a regulamentação federal permite concluir que se trata na verdade de uma obrigação. Tal conclusão se torna inarredável por que se trata de satisfação de direitos fundamentais da mulher vítima de violência.

É evidente que o gestor público deve sopesar a economicidade da contratação, contudo, parece que a ponderação entre o direito fundamental da mulher vítima de violência doméstica à independência financeira que pode romper o ciclo de violência e a economia de alguns milhares de reais do orçamento de determinada unidade federativa, parece claro que se deve favorecer àquela.

Artigo 60, III da NLLC

O artigo 60, III da NLLC estabelece o desenvolvimento de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações. Ao contrário da Lei 8.666/1993 que privilegiava, como critério de desempate o grau de nacionalização do produto ou serviço a ser contratado, a Lei nº 14.133/2021 incluiu políticas de proteção à mulher privilegia, como o terceiro critério de desempate a ser observados em todos os certames licitatórios.

A opção legislativa por privilegiar políticas empresariais que promovam a igualdade de gênero advém da constatação de que mesmo que a Constituição e a legislação trabalhista vedem a discriminação de gênero, esta ainda persiste tanto em relação à remuneração quanto na menor participação de mulheres em cargos de liderança (FEIJÓ, 2023).

A regulamentação federal do Art. 60, III pelo Decreto 11.430/2023 estabeleceu quais ações serão consideradas como ações de equidade entre homens e mulheres e estabeleceu hierarquia entre elas.

Nos termos do Decreto 11.430/2023 são consideradas ações de equidade, as seguintes: **(i)** medidas de inserção, participação e de ascensão profissional igualitária entre homens e mulheres incluída a proporção de mulheres em cargos de direção do licitante; **(ii)** ações de promoção de igualdade entre homens e mulheres ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação; **(iii)** igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens; **(iv)** práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual; **(v)** programas destinados à equidade de gênero e de raça; e, **(vi)** ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros. A regulamentação do Decreto 11.430/2023 não definiu precisamente quais ações específicas deverão ser consideradas e nem de que forma estas serão comprovadas nos certames, o que ficará a cargo dos editais. Porém ações como treinamento de qualificação e processos seletivos exclusivamente voltados para mulheres, estabelecimento de canais de denúncia para assédio moral e sexual são alguns exemplos do que certamente será considerado pela administração pública

Artigo 60, III da NLLC

O desenvolvimento de ações de equidade, nos termos do Art. 60,III da NLLC, é o terceiro critério de desempate previsto pela Lei e é improvável que seja acionado na grande parte dos certames, uma vez que além da margem de preferência para as microempresas e empresas de pequeno porte, a disputa final, prevista pelo Art. 60, I da NLLC , na qual as licitantes podem apresentar novas propostas em ato contínuo à classificação provavelmente desempatará a maioria das licitações.

Contudo, ainda que o critério de desempata do art. 60,III da NLLC seja pouco acionado é importante que empresas que participem frequentemente de processos licitatórios mantenham e promovam políticas de equidade, sobretudo as ações previstas pelo Decreto 11.430/2023.

Conclusão

A inclusão de tais dispositivos na lei não deve ter o seu potencial subestimado. As contratações públicas no Brasil movimentam o equivalente a 12,5% do PIB (RIBEIRO e JUNIOR, 2019) com a administração pública federal direta e indireta sendo responsável por mais da metade deste percentual (6,8%). Além do volume monetário movimentado as contratações públicas atingem os mais variados mercados, de resma de papel a aviões de caça, o Estado brasileiro compra e contrata de tudo.

Portanto, estabelecer dispositivos que incluam a mulher vítima de violência de gênero no mercado e que promovam a equidade no ambiente de trabalho são ferramentas que podem ajudar no combate à misoginia e à desigualdade salarial no mercado de trabalho.

Evidentemente que não se trata de uma “bala de prata” que magicamente irá resolver problemas que remontam há séculos. Mas sem dúvida o legislador deu um passo importante na luta contra a misoginia e desigualdade de gênero, que afinal é uma luta que cabe à toda sociedade.

Referências

- FBSP:Fórum Brasileiro de Segurança Pública.Relatório Visível e Invisível. 3ª ed. FBSP: São Paulo,2021. Disponível em: forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf. Acesso em: 31.03.2023
- SOARES Laís e TEIXEIRA, Evandro Camargos. Dependência econômica e violência doméstica conjugal no brasil. Planejamento e Políticas Públicas, [s. l.], n. 61, 2022. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/ppp/article/view/1463](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/ppp/article/view/1463). Acesso em: 03.04.2023
- FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. acesso em: 03.04.2023
- RIBEIRO, Garcia Cássio e JUNIOR, Inácio Edmundo. O mercado de compras governamentais brasileiro (2006-2017): Mensuração e análise. In Texto para discussão nº 2476. IPEA: Brasília, maio de 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9315/1/td_2476.pdf. Acesso em 24.03.2023



COSTEIRA

ADVOCADOS & CONSULTORES