

	<p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p>	
<p>Despacho</p>	<p>NP: czer4y7mv SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS 11/06/2019 Projeto de lei nº 611/2019 Protocolo nº 4330/2019 Processo nº 1128/2019</p>	
<p>Autor: Dep. Silvio Fávero</p>		

DISPÕE SOBRE A EXIGÊNCIA DE GARANTIA DE EQUIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES DAS EMPRESAS QUE CONTRATAREM COM O PODER PÚBLICO DO ESTADO DE MATO GROSSO.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO, com fulcro no art. 42 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona a seguinte lei:

Art. 1º Todos os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Estado, integrantes do Poder Executivo, bem como, o Poder Legislativo deverão exigir das empresas vencedoras de processos licitatórios pertinentes a obras e serviços, inclusive os de publicidade, como condição para assinatura de contrato, a comprovação ou o compromisso de adoção de mecanismos que garantam, de forma efetiva, a equidade salarial entre homens e mulheres com o mesmo cargo, atribuições, tempo de serviço e graus de instrução iguais ou equivalentes.

Art. 2º A empresa vencedora de processo licitatório deverá comprovar documentalmente o cumprimento da exigência de equidade salarial em seu quadro de funcionários no prazo de 10 (dez) dias, contados da publicação do resultado da licitação por meio de:

I – documento assinado por contador responsável, contendo o nome de todos os funcionários e seus respectivos cargos, atribuições, tempo de serviço, grau de instrução e remuneração; e,

II – relatórios detalhados sobre o combate as práticas discriminatórias e as ações afirmativas adotadas pela empresa para garantir a igualdade de condições no ingresso e na ascensão profissional de seus funcionários, pelo menos nas áreas de:

- a) Política de benefícios;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Capacitação e treinamento.

Parágrafo único. O prazo para a comprovação da equidade salarial previsto no caput deste artigo pode ser

prorrogado uma única vez por igual período, mediante justificativa.

Art. 3º A empresa que não contar com os mecanismos que comprovem a equidade salarial entre homens e mulheres no ato do chamamento para assinatura do contrato, poderá apresentar, no mesmo prazo estabelecido no “caput” do art. 2º, um Termo de Compromisso para adoção das ações elencadas nos incisos I e II do mesmo artigo, com prazo para implantação de, no máximo, 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo único. A exigência da assinatura do Termo de Compromisso para a adoção das ações afirmativas para a garantia da equidade salarial entre homens e mulheres deverá constar como Cláusula do Contrato a ser assinado com a Administração Pública e o seu descumprimento ensejará a rescisão do contrato e demais consequências legais.

Art. 4º A exigência de que trata o art. 1º e os prazos para comprovação de seu atendimento definidos nos artigos 2º e 3º, deverão constar nos editais de licitação publicados pelos órgãos públicos estaduais.

Art. 5º A empresa vencedora de processo licitatório que não aceitar as condições impostas por esta lei ficará impedida de assinar o Contrato, ficando a Administração Pública autorizada a convocar os licitantes remanescentes, na ordem de classificação, para fazê-lo em igual prazo e nas mesmas condições propostas ao primeiro classificado.

Art. 6º Esta lei será regulamentada de acordo com o art. 38-A da Constituição Estadual.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Mulheres e homens são iguais perante a lei, em direitos e obrigações, nos termos do inciso I do artigo 5º da Constituição Federal.

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

Contudo, à realidade do mercado de trabalho revela que a proteção da mulher carece de incentivos específicos, porquanto a discriminação perdura em alto grau, fazendo surgir a necessidade de uma proteção especial as mulheres, como garante o inciso XX do art. 7º da Constituição da República:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”

Embora em maior número populacional, as mulheres figuram como minoria nas empresas privadas, recebem salários menores e são preteridas em determinados cargos, tornando necessário que avanços legislativos ocorram em prol do efetivo combate ao triste cenário desenhado.

No Brasil, os estudos demonstram que as mulheres recebem cerca de 30% a menos que os rendimentos dos homens com a mesma idade e nível de instrução, consistindo em uma das maiores disparidades salariais verificadas no mundo.

De acordo com o IBGE, a educação foi uma das formas encontradas pelas mulheres para tentarem superar as desvantagens, sendo que em 2009 os dados demonstravam que a média de anos de estudo da população ocupada no Brasil era de 8,7 anos para as mulheres contra 7,7 para os homens. Além disso, 9,2% das mulheres conquistavam o diploma de ensino superior, enquanto para os homens a média caía para 7,8%. No entanto, o progresso significativo alcançado pelas mulheres na educação não se traduziu numa melhoria comparativa na sua situação no trabalho.

É sabido que a eliminação das desigualdades entre homens e mulheres em matéria de emprego, participação na força de trabalho e vulnerabilidade profissional impacta diretamente na melhora dos indicadores econômicos. Segundo José Manuel Salazar-Xirinachs, Diretor Regional para América Latina e Caribe da OIT, a equidade salarial entre os gêneros nos países em desenvolvimento “pode contribuir de maneira considerável com a redução da pobreza”.

Nesse sentido, a sugestão do relatório “Tendências Mundiais de Emprego das Mulheres”, realizado pela OIT em 2012, é de adoção de medidas em matéria de proteção social destinadas a reduzir a vulnerabilidade das mulheres, realização de investimentos em capacitação e educação e implantação de políticas que favoreçam o acesso das mulheres ao emprego.

É certo que não faltam disposições legais, tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, que buscam garantir a equidade salarial entre todos os trabalhadores, independente de raça, sexo ou qualquer outro elemento de discriminação.

Entretanto, tais dispositivos legais não têm sido suficientes para garantir o avanço na eliminação da disparidade salarial, sendo de suma importância que todas as esferas do Poder Público, considerando a competência comum da União, Estados e Municípios de promover a integração social dos setores desfavorecidos, inclusive com integração ao mercado de trabalho, criem mecanismos para garantir o cumprimento dos mandamentos constitucionais e infraconstitucionais.

Por estes motivos apresento a presente propositura, com o intuito de criar para o Poder Público Estadual mecanismos que possam compelir as empresas com quem contrata de fazer cumprir os ditames constitucionais e infralegais de equidade salarial entre homens e mulheres.

Ademais, é importante ressaltar que a proposição não contraria as normas gerais estabelecidas pela Lei federal de Licitações n.º 8.666/93, que trata dos procedimentos licitatórios, permitindo e garantindo a livre concorrência de mercado.

Ora, o Projeto não propõe um novo critério de seleção para o processo licitatório, mas tão somente objetiva garantir que a empresa vencedora, para que seja contratada, comprove, pelos mecanismos estabelecidos, a adoção ou o compromisso de adoção de equidade salarial entre homens e mulheres com o mesmo cargo, atribuições e tempo de serviço, e com graus de instrução iguais ou equivalentes.

Em outras palavras, somente após ter vencido o processo licitatório é que a empresa deverá comprovar a prática de equidade salarial entre seus funcionários ou, na falta disso, firmar compromisso de criar mecanismos para que isso venha a ocorrer dentro de um prazo razoável.

Ou seja, o Projeto, não exclui a empresa que ainda não pratique a igualdade salarial, ao possibilitar que ela apresente um plano para a efetivação dessas ações para que a situação seja superada progressivamente.

Por fim, vale destacar que a Constituição estabelece que cabe privativamente à União o estabelecimento das normas gerais sobre processo licitatório (art. 22, XXVII), o que foi feito por meio da Lei Federal no 8.666, de 21 de junho de 1993, podendo os estados e o Distrito Federal estabelecerem normas específicas, como é o caso da proposta ora apresentada. Não podendo se falar em função disso de vício de competência.

Cumprido-me, ainda, considerar que os mecanismos para a promoção da equidade salarial nas empresas não acarretam necessariamente despesas extraordinárias, na medida em que implica na mudança de conceitos e na melhoria de gestão de pessoas, motivo pelo qual a exigência de sua implantação não impactará no atendimento às necessidades de contratação de obras e serviços pelo Poder Público.

Pelo exposto, e considerando a relevância da matéria e o interesse público por ele defendido, espero contar com o apoio dos meus Nobres Pares, na aprovação do presente Projeto de Lei.

Plenário das Deliberações “Deputado Renê Barbour” em 11 de Junho de 2019

Silvio Fávero
Deputado Estadual