



PROJETO DE LEI PL./0519.5/2017



Lido no Expediente

144 Sessão de 30/09/17

As Comissões de:

- 05 JURÍDICA

- 11 FINANÇAS

- 23 DIREITOS HUMANOS

Secretário

Dispõe sobre a vedação da desigualdade salarial, por motivo de gênero ou raça, nas empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço ao estado de Santa Catarina, estabelece mecanismos de fiscalização, e dá outras providências.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a vedação da desigualdade salarial, por motivo de gênero ou raça, nas empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço ao Estado de Santa Catarina, estabelece mecanismos de fiscalização, e dá outras providências.

Art. 2º Fica vedado às empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço ao Estado de Santa Catarina estabelecerem salários diferenciados para funções ou cargos iguais desempenhados por todos os seus empregados, por motivo de gênero ou raça.

Art. 3º Os editais de licitação e os contratos celebrados com a Administração Pública deverão ter cláusula que contenha a vedação sobre a desigualdade salarial por motivo de gênero ou raça.

Parágrafo único. As empresas que participarem do certame licitatório deverão emitir declaração de que não estabelecem a diferenciação salarial a que se refere o art. 2º desta Lei.

Art. 4º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeitará a empresa infratora às seguintes penalidades:

I – multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por infração, dobrada no caso de reincidência, a qual será reajustada, anualmente, com base na variação do Índice Geral de Preço de Mercado (IGPM/FGF), ou por índice que vier a substituí-lo.

II – rescisão do contrato, nos termos do art. 78, inciso I, da Lei nº 8.666/1993.

Art. 5º A sanção prevista nesta Lei será imposta em processo administrativo competente, observando-se os princípios da ampla defesa e do contraditório.

§ 1º Constatada a infração será instaurado processo administrativo, intimando-se o infrator a apresentar sua defesa, no prazo de até 15 (quinze) dias.

§ 2º O processo a que se refere o *caput* deste artigo terá duração máxima de 180 (cento e oitenta) dias.



§ 3º Caberá recurso da decisão que aplicar a penalidade administrativa prevista nesta Lei.

Art. 6º O órgão competente para a fiscalização do disposto nesta Lei será designado pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. As informações sobre o quadro de funcionários, suas funções e seus salários serão encaminhadas pelas empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço ao órgão fiscalizador, obrigatoriamente, a cada semestre.

Art. 7º O órgão fiscalizador poderá estabelecer convênio com a Receita Federal do Brasil e com o Ministério do Trabalho para fins de fiscalização, visando apurar a veracidade das informações das empresas.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará a presente Lei, nos termos do inciso III do art. 71 da Constituição do Estado de Santa Catarina.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa dias) dias após a data de sua publicação.

Sala das Comissões,


Deputado CÉSAR VALDUGA

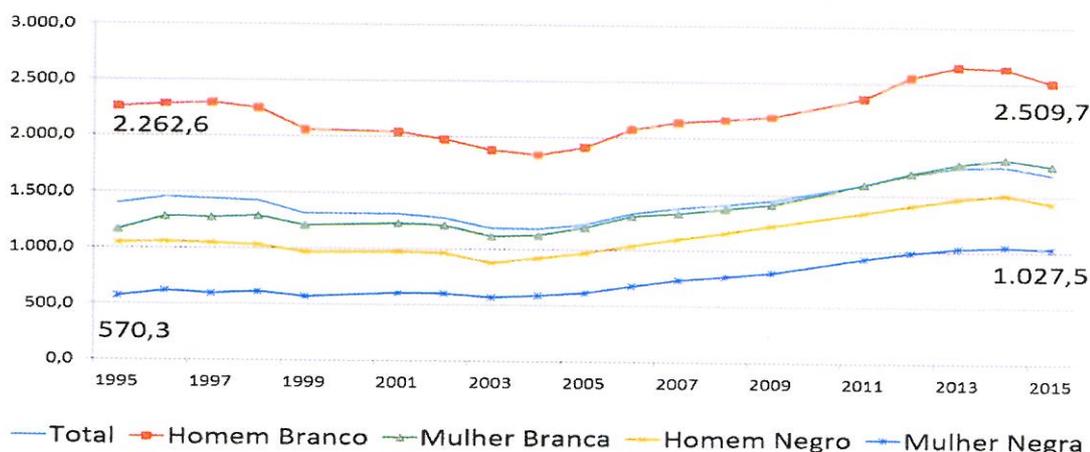


JUSTIFICATIVA

Dados recentes do IBGE denunciam que ainda persiste a desigualdade de gênero e raça no Brasil, segundo o estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça com base em séries históricas de 1995 a 2015¹” feito com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad, do IBGE, as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. Em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas. Em relação às atividades não remuneradas, mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas – proporção que se manteve quase inalterada ao longo de 20 anos, assim como a dos homens (em torno de 50%).

O referido estudo apontou que, proporcionalmente, o rendimento das mulheres negras ter sido o que mais se valorizou entre 1995 e 2015 (80%), e o dos homens brancos ter sido o que menos cresceu (11%), a escala de remuneração manteve-se inalterada em toda a série histórica: homens brancos têm os melhores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. A diferença da taxa de desocupação entre sexos também merece registro: em 2015, a feminina era de 11,6%, enquanto a dos homens atingiu 7,8%. No caso das mulheres negras, ela chegou a 13,3% (e 8,5% para homens negros).

Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça – Brasil, 1995 a 2015



Fonte: Pnad/ IBGE Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC

* rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2015

¹ <http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>



Segundo a pesquisa realizada pela empresa Catho que avaliou 8 funções de estagiários a gerentes apontou uma diferença salarial entre homens e mulheres, a maior apontada foi no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%), coordenação, gerência e diretoria (46,7%), supervisor e encarregado (28,1%), analista (20,4%), trainee e estagiário (16,4%) e assistente e auxiliar (9%).

No que tange ao aspecto constitucional é oportuno mencionar que a presente proposição apresenta conformidade com o comando disposto no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, que expressamente veda a diferenciação salarial por motivo de sexo e cor, assim como o art. 461, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transcritos *in verbis*:

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

Assim, é preciso que o Estado de Santa Catarina tenha uma legislação que vede a desigualdade salarial, por motivo de sexo ou raça, nas suas relações contratuais com empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço, assim como se estabeleça mecanismos de fiscalização, e defina penalidades.

Por estas razões, a partir da sanção desta Lei, os editais de licitação e os contratos deverão ter cláusula expressa de vedação à desigualdade salarial, por motivo de sexo ou raça. As empresas que participarem do certame licitatório deverão, inclusive, emitir declaração de que não estabelecem a diferenciação salarial de que se trata.



Registre-se que o descumprimento do disposto nesta Lei sujeitará a empresa infratora às seguintes penalidades: a) multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por infração, dobrada no caso de reincidência, a qual será reajustada, anualmente, com base na variação do Índice Geral de Preço de Mercado (IGPM/FGF), ou por índice que vier a substituí-lo; e, b) rescisão do contrato, nos termos do art. 78, inciso I, da Lei nº 8666/1993.

Neste sentido, conclamo os nobres deputados a aprovarem a proposição que ora apresento, com vistas à vedação da diferenciação salarial, por motivo de sexo ou cor, nas empresas fornecedoras de produtos ou prestadoras de serviço ao Estado de Santa Catarina.



Deputado CESAR VALDUGA