**PROJETO DE LEI Nº /2019**

Dispõe sobre a exigência de comprovação de equidade salarial entre homens e mulheres para as empresas que contratarem com o Poder Público Estadual e dá outras providências.

**Art. 1º**. Sem prejuízo das demais exigências previstas no ordenamento jurídico vigente, todos os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Estado do Maranhão deverão requisitar das empresas vencedoras de processos licitatórios pertinentes a obras e serviços, inclusive de publicidade, como condição para a assinatura do contrato, a comprovação formal de equidade salarial em seu quadro de funcionários por meio de documento que descreva a isonomia de rendimentos entre homens e mulheres ocupantes de mesmo cargo e possuidores de igual tempo de serviço, atribuições, bem como graus de instrução análogos ou equivalentes.

**Art. 2º**. A empresa vencedora de processo licitatório deverá comprovar o cumprimento da exigência de equidade salarial no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da publicação do resultado da licitação.

**§1º**. O documento apresentado pela empresa que comprove o cumprimento da exigência de equidade salarial deverá ser assinado pelo gestor de pessoal, administrador financeiro ou outro responsável técnico que ateste e descreva o nome de todos os funcionários da instituição, com os respectivos cargos, gênero, tempo de serviço, atribuições, grau de instrução e remuneração.

**§2º.** O prazo a que se refere o *caput* deste artigo é prorrogável, uma única vez, por igual período, desde que fundamentadamente requerido ao órgão da Administração Pública responsável pelo processo licitatório.

**§3º.** Caberá à empresa, no ato de apresentação da comprovação formal de equidade salarial, fazer juntada de qualquer documento que julgar necessário; podendo a Administração Pública, em sua discricionariedade, requerer complementação daquilo que fora originalmente juntado a fim de elucidar eventuais questionamentos.

**Art. 3º.** Sem prejuízo do disposto no Artigo 2º desta Lei, aempresa vencedora do processo licitatório que verificar-se injustificada discrepância salarial entre homens e mulheres deverá apresentar, no ato da assinatura do contrato, um Plano pormenorizado de adoção, em sua política interna, de ações afirmativas que visem:

**I -** garantir a equidade salarial; a igualdade de condições no ingresso e a ascensão profissional na empresa;

**II** - o combate às práticas discriminatórias e ao assédio moral e sexual na empresa.

**1º.** A obrigatoriedade da apresentação do Plano Pormenorizado de Ações Afirmativas prevista neste Artigo deverá constar previamente em cláusula do contrato a ser assinado.

**2º**. O Plano para Adoção das Ações Afirmativas apresentado pela empresa vencedora no ato da assinatura do contrato deverá ser anexado ao corpo do negócio jurídico firmado, integrando-o e servindo como aditivo contratual obrigatório.

**3º.** O Plano Pormenorizado de Ações Afirmativas ao qual se refere este Artigo deverá ser implantado pela empresa contratante no prazo máximo de 90 (noventa) dias e seu não cumprimento ensejará a rescisão do contrato.

**Art. 4º**. A exigência e formalidades trazidas nesta Lei, bem como os prazos para a entrega dos respectivos documentos comprobatórios, deverão constar nos editais de licitação publicados pelos órgãos da Administração Pública.

**Art. 5º**. A empresa vencedora do processo licitatório, sem prejuízo da responsabilização criminal e administrativas aplicáveis, ficará impedida de assinar o contrato a que se refere o Artigo 1ºdesta Lei, se:

**I -** não aceitar a exigência e as condições impostas por esta Lei;

**II-** faltar com a verdade ou omitir propositadamente dados na prestação das informações acerca da equidade salarial em seu quadro de funcionários;

**III -** não apresentar, dentro do prazo estabelecido, documento descritivo da equidade salarial **IV** - não apresentar, no ato da assinatura do contrato, o Plano Pormenorizado de Ações Afirmativas

**V**- não implantar, no prazo estabelecido, o Plano Pormenorizado de Ações Afirmativas.

**Art. 6º** Atestando-se a violação ou o não cumprimento das exigências e formalidades previstas nesta Lei, poderá a Administração Pública, em ato fundamentado e publicizado, norteada pelos preceitos estabelecidos no ordenamento jurídico vigente e pelo edital licitatório:

**I** - convocar os licitantes remanescentes, nas mesmas exigências e na ordem de classificação;

**II** - revogar a licitação;

**III** - adotar outra medida que atenda ao interesse público.

**Art. 7º -** O Poder Executivo poderá criar uma certificação especial do governo sobre as políticas de igualdade de remuneração a fim de facilitar a identificação das empresas.

**Art. 8º -** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Assembleia Legislativa do Estado do Maranhão, em 19 de setembro de 2018.

**ROBERTO COSTA**

Deputado Estadual - MDB

**JUSTIFICATIVA**

Globalmente, as informações acerca da desigualdade salarial entre homens e mulheres são preocupantes. Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que ainda estamos longe de uma situação ideal. Com o atual ritmo, seriam necessários mais de 70 anos para erradicar a diferença de salário entre homens e mulheres.

No Brasil, as pesquisas apontam que as mulheres recebem cerca de 23,5% a menos que os homens com a mesma idade e nível de instrução, sendo que os dados para as mulheres negras e pardas são ainda mais alarmantes.

Importante frisar que, mesmo as mulheres sendo maioria no ensino superior (16,9% da população do sexo feminino com 25 anos ou mais tem ensino superior contra 13,5% dos homens), o progresso significativo na educação não se traduziu em uma melhoria comparativa na situação de trabalho das mulheres no país.

De acordo com 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”. Ainda, de acordo com a OIT, a maior participação feminina no mercado de trabalho traria R$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025. Dessa forma, a luta pela igualdade não é apenas uma questão ética, mas é também uma ação que visa progredir a economia de um país.

Com efeito, tanto a Constituição Federal (art. 5º, *caput* e inciso I; art. 7º, XXX) quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 5º; art. 461) apresentam dispositivos que buscam garantir a equidade salarial entre todos os trabalhadores.

Ocorre que esses comandos legais não têm sido suficientes para garantir o avanço na eliminação das disparidades salariais. Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) reclamam a adoção de ações conjuntas entre os diversos órgãos do Poder Público e a sociedade na busca de soluções eficazes para o problema.

Nesse sentido, apresentamos o presente Projeto de Lei, com o objetivo de constituir uma ferramenta para a efetivação da Constituição da República e da Consolidação das Leis de Trabalho no tocante à igualdade salarial entre homens e mulheres.

Vale ressaltar que a proposição não contraria a Lei 8.666/93, permitindo e garantindo a livre concorrência. Apenas após vencer o processo licitatório, a empresa deverá comprovar a prática de equidade salarial entre os funcionários ou, na falta disso, comprometer-se com a adoção de ações afirmativas que visam promover a igualdade.

Por fim, cumpre mencionar que as medidas para a promoção da equidade salarial nas empresas não acarretam necessariamente despesas extraordinárias, razão pela qual a exigência contida neste Projeto não influenciará nas necessidades de contratação de obras e serviços pelo Poder Público.

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

Assembleia Legislativa do Estado do Maranhão, em 08 de fevereiro de 2019

**ROBERTO COSTA**

Deputado Estadual - MDB

**Fontes:**

<https://nacoesunidas.org/oit-no-ritmo-atual-sao-necessarios-mais-de-70-anos-para-fim-da-desigualdade-salarial-genero/>

<https://oglobo.globo.com/sociedade/mulheres-estudam-mais-mas-recebem-235-menos-do-que-homens-22461826>

<http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/1199032-mulheres-sofrem-mais-com-o-desemprego-no-mundo-afirma-oit.shtml>

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>