

PROJETO DE LEI Nº 3958/2018

EMENTA: DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA CLÁUSULA DE PARIDADE NAS LICITAÇÕES PÚBLICAS NAS AUTARQUIAS E DEMAIS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA OU INDIRETA E EMPRESAS OU ENTIDADES PRIVADAS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

Autor(es): Deputada ZEIDAN

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RESOLVE:

Art. 1º – A presente lei tem por objetivo regulamentar a cláusula de paridade nas licitações públicas nas autarquias, demais órgãos da administração pública estadual direta ou indireta e empresas ou entidades privadas vencedoras das licitações no Estado do Rio de Janeiro.

Art. 2º - Fica obrigado a constar nos editais de licitação dos órgãos e entidades públicos elencados no artigo 1º desta lei a cláusula de paridade.

Parágrafo Primeiro - A cláusula de paridade terá a seguinte redação: As empresas ou entidades vencedoras da presente licitação ficam obrigadas a comprovar a paridade salarial entre homens e mulheres em seus quadros de funcionários, observando o tempo de serviço e cargo ocupado no prazo de 05 (cinco) dias a contar do anúncio do vencedor ou vencedora do presente edital.

Art. 3º - A comprovação da paridade salarial deverá ser entregue em documento impresso e em duas vias de igual teor e forma contendo o nome dos funcionários, tempo de serviço, cargo ocupado e valores recebidos a título de remuneração por seu trabalho, devidamente assinada por contadores e/ou contadoras responsáveis pela empresa ou entidade vencedora do edital de licitação.

Art. 4º - Caso sejam apuradas desconformidades salariais entre homens e mulheres no quadro de funcionários da empresa ou entidade vencedora da licitação, tendo esses trabalhadores o mesmo cargo e tempo de serviço, a empresa ou entidade terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para regularizar a situação com a devida equiparação salarial.

I - A contagem do prazo para regularização se dará a partir da publicação ou entrega da notificação de desconformidade da empresa pelo órgão ou entidade pública autora da licitação.

II- Após a regularização deverá ser apresentado novo comprovante de paridade salarial entre homens e mulheres pertencentes ao quadro funcional da empresa ou entidade vencedora da licitação devidamente assinado pelos contadores responsáveis pela empresa.

Art. 5º - Não havendo a competente regularização ou não sendo apresentada a comprovação de paridade salarial a empresa ou entidade vencedora da licitação será excluída do processo licitatório e deverá ser chamada sua sucessora imediata no edital.

Art. 6º - Os órgãos e entidades públicas elencados no Art. 1º da presente ficam autorizados a qualquer tempo, e durante a vigência do Contrato de Licitação, requerer nova comprovação, no prazo de 05 (cinco) dias, da paridade salarial entre homens e mulheres, observadas as regras impostas na presente lei.

I - Em não havendo paridade salarial entre homens e mulheres, com mesmo tempo de serviço e cargo ocupado, a empresa terá o prazo de 15 (quinze) dias para regularizar a situação.

II- Não havendo a regularização ou não sendo entregue a comprovação de paridade salarial no prazo estipulado e durante a vigência do contrato de licitação ocorrerá o rompimento do mesmo.

Art. 7º - Em caso de extrema urgência na prestação do objeto da licitação, calamidade pública ou grande temor de prejuízo irreparável na demora em realização do objeto da licitação os entes elencados no Art. 1º da presente lei ficam desobrigados a cumprir com os requisitos e determinações desta.

Art. 8º - A presente lei entra em vigor na data de sua publicação.

Plenário Barbosa Lima Sobrinho, 28 de Março de 2018.

Deputada Estadual ZEIDAN

JUSTIFICATIVA

Estudos confirmam que mulheres e homens experimentam de forma muito distinta as condições de acesso e permanência no mundo do trabalho. Essa distinção é ainda uma barreira ao progresso das mulheres no país. De acordo com informações das **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE, 2017)**, que analisa as condições de vida das brasileiras a partir de um conjunto de indicadores proposto pelas Nações Unidas, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, mas o rendimento médio delas equivale a cerca de $\frac{3}{4}$ dos homens. Além disso, no Brasil, 62,2% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto que apenas 37,8% pelas mulheres, em 2016. Em 2016, desagregando-se a população ocupada do país por sexo, as mulheres dedicavam 18,1 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos – cerca de 73% a mais de horas do que os homens (10,5 horas semanais). As mulheres pretas ou pardas são as que mais se dedicam aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, com 18,6 horas semanais. Entre os homens, o indicador pouco varia quando se considera a cor ou raça ou região. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos, aceitam ocupações com carga horária reduzida. A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) mostra um percentual mais elevado de mulheres (28,2%), quando comparado com os homens (14,1%). As mulheres pretas ou pardas foram as que mais exerceram ocupação por tempo parcial, alcançando 31,3% do total, enquanto 25,0% das mulheres brancas se ocuparam desta forma, em 2016. Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocuparam por tempo parcial, ao passo que a proporção de pretos ou pardos era de 16,0%.

Em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem recebendo, em média, cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.306,00 (dois mil e trezentos e seis centavos) o das mulheres era de R\$1.764,00 (hum mil e setecentos e sessenta e quatro reais). Considerando-se a rendimento médio por hora trabalhada, ainda assim, as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%), o que pode estar relacionado com à segregação ocupacional a que as mulheres podem estar submetidas no mercado de trabalho. O diferencial de rendimentos é maior na categoria ensino superior completo ou mais, na qual o rendimento das mulheres equivalia a 63,4% do que os homens recebiam, em 2016.

Estes e outros dados revelam que a paridade salarial entre homens e mulheres ainda é uma conquista a ser efetivada, sendo este Projeto de Lei uma das ferramentas para que o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, para homens e mulheres, seja possível.