PROJETO DE LEI ORDINÁRIA /2024.

DISPÕE SOBRE PENALIDADES ADMINISTRATIVAS EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA PESSOA IDOSA E PESSOA NEGRA PARA EFEITOS DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SETE LAGOAS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Art. 1º - Ao infrator que no âmbito do Município de Sete Lagoas praticar ato de discriminação que impeça o acesso ao mercado de trabalho à pessoa com deficiência, pessoa idosa e pessoa negra será aplicada sanção administrativa, nos termos desta lei, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades previstas em Lei Municipal nº 1.040, de 06 de novembro de 1964.

I – Considerada a necessidade de desenvolver ações direcionadas à sociedade sobre a conscientização, prevenção, informação e sensibilização sobre o enfrentamento à discriminação para efeitos de acesso ao mercado de trabalho por grupos minoritários no âmbito Municipal.
II - Considera-se o ato resultante de discriminação ao acesso ao mercado de trabalho para os efeitos desta lei o previsto nas leis federais 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto da Pessoa Idosa) e 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial).

Art. 2º - Será aplicada ao infrator, sempre garantida a prévia e ampla defesa, a seguinte sanção:
I – advertência;

II – multa ao infrator:
a) de 05 (cinco) salários mínimos vigentes;
b) em caso de reincidência dobrando-se o valor;
c) dobrando-se o valor em caso de reincidência sucessiva;

Art. 3º - Os valores resultantes da aplicação das multas serão aplicados em ações de enfrentamento a discriminação à pessoa com deficiência, pessoa idosa e racismo.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 21 de agosto de 2024.

JOÃO EVANGELISTA PEREIRA DE SÁ
Vereador PMN

@joaoevangelista.7l
31.9 8876.1076 31.3779-6319
vereador.joaoevangelista@gmail.com
Rua Domingos Louverturi, 335, 2º Andar, Sala 207, São Geraldo
Sete Lagoas/MG - CEP: 35700-177

JUSTIFICATIVA

O Projeto de Lei tem como ação a instituição de diretrizes para política de combate às discriminações em âmbito Municipal. A busca pela igualdade e pelo respeito a todas as formas de ser passa pelo combate às causas dessas desigualdades.

A Lei nº 7.853/89 assegurou às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho. Para tanto, veio a Lei nº 8.213/91, que, em seu artigo 93, institui, no âmbito da iniciativa privada, uma reserva de mercado, estabelecendo um percentual de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Assim cita-se o decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, que Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013.

Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para os quais esta convenção se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, dispõe: 'Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade.

O projeto de lei destaca que o Município além de possuir competência para legislar sobre assuntos de interesse local, como para organizar e prestar os serviços públicos de interesse local (art. 30, I e V, Constituição da República) e competência municipal art. 35 da Lei Orgânica do Município de Sete Lagoas, LOM.

Nota-se a necessidade de justificativa mais fundamentadas quando em relação as matérias que consideram a questão racial, assim verifica-se:

> Disparidades no mercado de trabalho: De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da Smartlab, plataforma conjunta da OIT com o Ministério Público do Trabalho (MPT), a discrepância salarial entre pessoas de diferentes raças é um problema que se apresenta na superfície e evidencia um problema estrutural. O levantamento apontou que há uma diferença de remuneração relacionada a sexo e raça no setor formal. Enquanto a média salarial de um homem branco, em 2017, foi de R$ 3,3 mil e a de uma mulher branca foi de R$ 2,6 mil, a de homens e mulheres negros foi de R$ 2,3 mil e R$ 1,8 mil, respectivamente. Também houve segregação ocupacional de negros em cargos de liderança, na qual apenas 29% destes eram ocupados por eles. O estudo Desigualdades Sociais por Cor ou

Raça no Brasil, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, apontou que, no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Além disso, o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era de 34,6%. Em relação ao rendimento médio, pessoas brancas ocupadas tiveram salário 73,9% superior ao da população preta ou parda, sendo R$ 2.796 para os brancos, em média, versus R$ 1.608 para a média recebida pelos pretos e pardos. Entre os trabalhadores com nível superior completo, brancos ganhavam, por hora, 45% a mais do que pretos ou pardos. Quanto à distribuição de renda, os pretos ou pardos representavam 75,2% do grupo formado pelos 10% da população com os menores rendimentos e apenas 27,7% dos 10% da população com os maiores rendimentos. (acesso dia 21/08/2024 https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/discriminacao-racial-como-a-justica-do-trabalho-se-move-para-combater-preconceitos)

Vale ressaltar que acordo internacional versando sobre direitos humanos, celebrado por escrito entre Estados e regido pelo direito internacional, deve obrigatoriamente ser seguido, pois tem caráter vinculante (“hard law”), seja aprovado pelo Congresso Nacional com quórum de emenda, caso em que tem status constitucional (art. 5º, § 3º, CF/88), seja aprovado com quórum simples, figurando, então, com o status de norma infraconstitucional, porém supralegal (art. 5º, § 2º, CF/88).

Não usurpa a competência privativa do chefe do Poder Executivo lei que, embora crie despesa para a administração pública, não trata da sua estrutura ou da atribuição de seus órgãos nem do regime jurídico de servidores públicos. [ARE 878.911 RG, rel. min. Gilmar Mendes, j. 29-9-2016, P, DJE de 11-10-2016, Tema 917.]

A instituição de penalidades administrativas mantém precedentes favoráveis na Comissão de Legislação e justiça desta Casa Legislativa por não invadir competência do órgão executivo, não gerando nenhum custo direto para a municipalidade.

Pelo exposto, solicito aos nobres pares o apoio à proposição.

Sala das Sessões, 21 de agosto de 2024.



JOÃO EVANGELISTA PEREIRA DE SÁ
Vereador PMN