



GABINETE DA VEREADORA DONA BRUNA

EXCELENTÍSSIMO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE MARACAUÁ.

PROJETO DE INDICAÇÃO Nº 074/2025

APROVADO

**Estabelece que as empresas que
firmarem contratos com o Poder
Público Municipal, devem garantir a
igualdade salarial entre homens e mulheres**

A CÂMARA MUNICIPAL DE MARACANAÚ INDICA.

Art. 1º - Os órgãos da Administração Pública Direta, indireta e Fundacional do Município de Maracanaú exigirão das empresas vencedoras de processos licitatórios relacionados a obras e serviços, incluindo publicidade, como condição para a assinatura de contrato, a comprovação de igualdade salarial entre homens e mulheres que ocupem o mesmo cargo, com as mesmas funções e tempo e serviço, e com níveis de escolaridade idênticos ou equivalentes.

Art. 2º - A empresa vencedora do processo licitatório deverá apresentar, em até 5 (cinco) dias após a publicação do resultado da licitação, e podendo ser prorrogado por igual período e uma única vez, com justificativa, a comprovação documental do cumprimento da exigência de igualdade salarial em seu quadro de funcionários, por meio dos seguintes documentos:

I – Documento assinado por contador responsável, contendo o nome de todos os empregados, cargos, tempo de serviço, grau de escolaridade, raça declarada e remuneração;

II – Relatório detalhado sobre as ações afirmativas implementadas para assegurar a igualdade de oportunidades no ingresso e na ascensão profissional, e para combater práticas discriminatórias, incluindo racismo, assédios moral e sexual na empresa, abrangendo, no mínimo, as seguintes áreas:

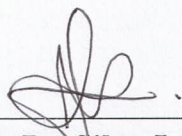
A) Política de benefícios; B)Recrutamento e seleção; C)Capacitação e treinamento.

Art. 3º - As condições mencionadas nos artigos 1º e 2º desta Lei, deverão ser incluídas nos editais de licitação publicados pelos órgãos da administração municipal.

Art. 4º - Caso a empresa vencedora do processo licitatório não comprove o cumprimento das exigências estabelecidas por esta Lei, ela estará impedida de firmar o contrato, e a Administração Pública poderá convocar os licitantes remanescentes, de acordo com a ordem de classificação para formalizar o contrato nas mesmas condições e no mesmo prazo do primeiro classificado, inclusive com os preços ajustados e no mesmo prazo do primeiro classificado, inclusive com os preços ajustados conforme o ato convocatório, ou revogar a licitação, conforme o previsto pela legislação federal sobre licitações.

Art. 5º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PLENÁRIO WILSON CAMURÇA, DA CÂMARA MUNICIPAL DE MARACANAÚ, EM 01 ABRIL DE 2025



Bruna Da Silva Lourenço
(Dona Bruna Do PT)
VEREADORA



APROVADO

GABINETE DA VEREADORA DONA BRUNA

JUSTIFICATIVA

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é uma questão profundamente enraizada em fatores históricos, culturais e sociais. Mesmo com avanços legais e institucionais para promover a igualdade, persistem práticas discriminatórias no mercado de trabalho que contribuem para a disparidade de remuneração.

Uma justificativa comum para essa desigualdade é a divisão tradicional de papéis de gênero. Durante séculos, as mulheres foram associadas predominantemente ao cuidado doméstico e à maternidade, enquanto os homens assumiam a responsabilidade financeira da família. Essa perspectiva histórica influenciou o modo como as mulheres são vistas no mercado de trabalho, muitas vezes sendo subestimadas ou consideradas menos comprometidas devido às responsabilidades familiares.

Além disso, a segregação ocupacional desempenha um papel importante. Muitos setores com maior remuneração são dominados por homens, enquanto as mulheres predominam em áreas que, historicamente, têm salários mais baixos, como educação e assistência social. Mesmo quando mulheres e homens estão em cargos similares, a diferença salarial persiste, muitas vezes vinculada à discriminação implícita ou explícita nas políticas de promoção e remuneração.

Outro ponto é que os estereótipos de gênero frequentemente influenciam a percepção das habilidades e competências das mulheres, levando à exclusão de posições de liderança ou cargos estratégicos. Isso cria um ciclo vicioso onde as mulheres têm menos oportunidades de ascender a papéis mais bem pagos.

Portanto, a desigualdade salarial não se baseia apenas em fatores econômicos, mas também em questões culturais, históricas e estruturais. Combatê-la exige mudanças profundas tanto na conscientização social quanto nas políticas de equidade no ambiente de trabalho. Essa luta é essencial para construir uma sociedade mais justa e igualitária.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é um problema persistente, mesmo com avanços legais e esforços para promover a equidade.

Temos as estatísticas que comprovam essa desigualdade em nosso país.

Diferença Salarial: Mulheres no Brasil ganham, em média, 20,7% a menos que os homens no setor privado. Essa diferença é ainda maior em cargos de direção e gerência, onde as mulheres recebem apenas 73% do salário dos homens.

Impacto por Raça: Mulheres negras enfrentam uma desigualdade ainda mais acentuada, ganhando, em média, 50,2% do rendimento dos homens não negros.

Relatórios de Transparência: O 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial revelou que apenas 32,6% das empresas possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres.

LEIS

1. Lei nº 14.611/2023: Essa lei estabelece a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que desempenham trabalho de igual valor ou na mesma função. Ela também exige que empresas com 100 ou mais funcionários publiquem relatórios semestrais de transparência salarial.

2. Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Modificado pela Lei nº 14.611, ele prevê que, em casos de discriminação salarial por gênero, o empregador deve pagar as diferenças salariais e pode ser multado em até 10 vezes o valor do novo salário devido.

Esses dados mostram que, apesar das leis, a desigualdade salarial ainda é uma realidade no Brasil. A implementação efetiva das legislações e a conscientização social são passos essenciais para reduzir essa disparidade.

PLENÁRIO WILSON CAMURÇA, DA CÂMARA MUNICIPAL DE
MARACANAÚ, EM 01 ABRIL DE 2025



Bruna Da Silva Lourenço
(Dona Bruna Do PT)
VEREADORA

APROVADO

