



## **GABINETE DA VEREADORA DONA BRUNA**

**EXCELENTÍSSIMO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE MARACAÚ.**

**PROJETO DE INDICAÇÃO N° 074 /2025**

**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**



## 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 persists, 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**

