

**SILVIA DA BANCADA FEMINISTA****PROJETO DE LEI Nº ____/2024**

“Dispõe sobre a criação do Programa de cooperação Municipal pela eliminação da disparidade salarial entre homens e mulheres.”

Art. 1º. Em atenção ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei Federal nº 14.611 de 3 de Julho de 2023 e Decreto nº. 11.795 de 23 de Novembro de 2023, que estabelece igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, fica instituído nos termos desta Lei a criação do Programa Municipal de Cooperação Pela Eliminação da Disparidade Salarial entre Homens e Mulheres.

Art. 2º. O programa será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos.

Art. 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, bem como o combate à discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, será garantida por meio das seguintes medidas:

I – Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados;



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

V – Fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens;

VI – A obrigatoriedade de empresas privadas em funcionamento no município de São Paulo em preservar uma cota mínima de 50% (cinquenta por cento) destinadas às pessoas do gênero feminino em seus cargos executivos, diretivos, de coordenação e chefia.

Art. 5º Fica determinado o envio e publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 50 (cinquenta) ou mais empregados sediados no município de São Paulo a serem enviados para a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho, sem prejuízo do envio e publicação do relatório ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão do Decreto nº. 11.795 de 23 de Novembro de 2023 e observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º O Relatório de que trata o caput deverá ser também publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 3º A publicação e envio dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

§ 5º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto no Decreto nº. 11.795 de 23 de novembro de 2023, a serem fiscalizadas além do ente federal, pela Secretaria Municipal do Desenvolvimento Econômico e do Trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, além das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo Municipal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Art. 6º Compete a Secretaria do Desenvolvimento Econômico e do Trabalho:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

- a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas;
- b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

II - Notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - Disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens com plataforma conjunta com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos;

IV - Fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - Analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 7º - Compete conjuntamente a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania:

I - Dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na presente Lei;

II - Monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados; e

III- O envio anual do impacto da política pública no município para o Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério das Mulheres

IV - Disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens com plataforma conjunta com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho;



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

Art. 8º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Art. 9º. O Poder Executivo regulamentará esta lei, no que couber, no prazo de até 60 (sessenta) dias após sua publicação.

Art. 10º. As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 11º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 19 de março de 2023.

SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

Vereadora



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

JUSTIFICATIVA

Trata-se de projeto de Lei com o objetivo de assegurar igualdade salarial entre homens e mulheres na mesma função. Embora haja previsão expressa na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) que proíbe a discriminação salarial com base no gênero, dados oficiais demonstram que as mulheres continuam recebendo, em média, salários significativamente inferiores aos dos homens. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, as mulheres ganhavam, em média, 77,7% do salário dos homens. Em São Paulo, um dos principais centros econômicos do país, essa disparidade é ainda mais evidente, com as mulheres recebendo apenas 75,3% do salário dos homens, de acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

A equidade salarial entre mulheres e homens é um princípio fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, é um direito básico e fundamental. No entanto, apesar dos avanços legislativos e das políticas de igualdade de gênero, a disparidade salarial persiste em nossa sociedade, refletindo desigualdades estruturais e culturais profundamente enraizadas e que impactam diretamente em todo um englobado de violências de gênero.

O Brasil é signatário de diversos tratados e convenções internacionais que preconizam a igualdade de gênero, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Este projeto de lei municipal contribui para o cumprimento desses compromissos, fortalecendo a posição do Brasil na promoção dos direitos humanos e da igualdade de gênero.

A implementação deste projeto de lei proporcionará mecanismos eficazes de fiscalização da equidade salarial entre mulheres e homens, permitindo a identificação de práticas discriminatórias e a adoção de medidas corretivas. Além disso, promoverá a



SILVIA DA BANCADA FEMINISTA

transparência nas políticas salariais das empresas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e ético.

Reduzir a disparidade salarial entre gêneros não apenas promove a justiça social, além de ser uma questão civilizatória também impulsiona a economia ao aumentar o poder de compra das mulheres e reduzir a pobreza feminina, impulsionando a economia e a melhora do PIB no país. Ao garantir salários justos e iguais para mulheres e homens, este projeto de lei estimula a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribui para o desenvolvimento econômico e social do município.

Diante da persistente desigualdade salarial entre mulheres e homens, é imperativo que as autoridades locais adotem medidas concretas para promover a equidade de gênero no mercado de trabalho e que o município de São Paulo colabore, bem como fiscalize para que isso aconteça, o combate à discriminação e a promoção da igualdade de gênero e raça é um pilar fundamental para uma sociedade mais equânime, este projeto de lei municipal representa um passo significativo na direção certa.

Neste sentido, resta justificada a presente propositura e espero contar com o apoio dos nobres colegas desta Casa, para a aprovação do presente Projeto de Lei, reafirmando o compromisso com os princípios de igualdade, justiça e dignidade para todas as pessoas, independentemente do gênero.

Sala das Sessões, 20 de março de 2023.

SILVIA DA BANCADA FEMISTA