



PARECER Nº DA COMISSÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTES SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 387/2025.

O presente projeto, de autoria da nobre vereadora Dra. Sandra Tadeu, altera a Lei nº 14.485 de 19 de julho de 2007, para incluir no calendário de eventos da cidade de São Paulo, o dia municipal da mulher na indústria e dá outras providências.

A Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa exarou parecer de **legalidade**, com substitutivo proposto para adequar o projeto à técnica de elaboração legislativa.

No que concerne ao mérito da propositura, é importante atentar para alguns fatos. A propositura em pauta tem por objeto um segmento social que ganhou relevo com o desenvolvimento da industrialização, tanto em âmbito regional como mundial. O avanço do processo de valorização capitalista incorporou para seus limites massas de seres humanos indistintas, em que se destacava o papel das mulheres. No caso do Brasil, isso fica bem evidente com a industrialização acentuada do país. Dentro desse contexto, é interessante realizar um levantamento sintético da participação feminina na indústria, com ênfase em dados mais recentes.

A presença da mulher nas atividades industriais no Brasil tem apresentado avanços significativos nas últimas décadas, embora ainda enfrente desafios estruturais para alcançar a plena equidade. Atualmente, as mulheres representam cerca de 24,2% da força de trabalho no setor industrial, percentual que, embora ainda menor que o dos homens, evidencia uma participação crescente, especialmente em algumas regiões e segmentos específicos. Por exemplo, em Santa Catarina, a presença feminina na indústria alcança 33,31%, superando a média nacional e demonstrando um cenário mais favorável à inclusão.

Setores tradicionais da indústria, como o alimentício e o têxtil, ainda concentram a maior parte da mão de obra feminina, com percentuais de aproximadamente 23,7% e 22,5%, respectivamente. Esses números refletem a trajetória histórica da mulher nas indústrias que, por muito tempo, foram associadas a funções específicas consideradas "femininas". Contudo, a participação das mulheres tem se ampliado para áreas tecnológicas e de liderança, fruto de um esforço conjunto entre formação profissional, políticas públicas e iniciativas empresariais.

Em relação à capacitação, o aumento expressivo nas matrículas de mulheres em cursos técnicos e tecnólogos, principalmente nas áreas de automação, mecatrônica, logística e tecnologia da informação, indica um movimento promissor. Entre 2017 e 2021, as matrículas femininas no SENAI cresceram 36%, com um salto ainda maior nos cursos de tecnólogo, que registraram um aumento de 140%. Esse cenário reforça a tendência de uma indústria cada vez mais tecnológica e que reconhece o valor da qualificação feminina para seu desenvolvimento.

Apesar desses avanços, a desigualdade salarial ainda persiste de forma significativa no setor industrial. Estudos apontam que, em média, as mulheres recebem cerca de 15% a



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

menos que os homens na indústria, uma diferença que se mantém mesmo com a crescente presença feminina e que, segundo projeções, só deve ser eliminada por volta de 2035. A melhora no Índice de Paridade Salarial, que passou de 72 em 2013 para 78,7 em 2023, mostra um progresso, mas indica que ainda há um longo caminho a ser percorrido.

No âmbito da liderança, observa-se um crescimento gradual da participação feminina em cargos de direção. Embora os dados variem, a participação das mulheres em posições de liderança industrial passou de 24% em 2008 para cerca de 31,8% em 2021. Ainda assim, esse percentual permanece inferior ao da liderança geral em outros setores da economia, que já alcança aproximadamente 46%. Além disso, a presença feminina na liderança industrial enfrenta barreiras institucionais e culturais, refletidas no fato de que apenas 14% das empresas industriais possuem áreas dedicadas à promoção da igualdade de gênero, e apenas 5% contam com orçamento específico para essas ações.

Contudo, muitas organizações têm implementado políticas voltadas para a equidade, incluindo paridade salarial, proibição de discriminação, programas de qualificação e desenvolvimento de liderança feminina, além de benefícios como licença-maternidade ampliada. Cerca de 60% das empresas do setor já adotam algum tipo de política ou programa para promover a igualdade de gênero, evidenciando o reconhecimento da importância dessa pauta para o fortalecimento do setor industrial.

Casos locais também ilustram essa transformação. Na indústria mineira GlobalFruit, por exemplo, as mulheres representam 42,7% do quadro de colaboradores e ocupam 50% dos cargos de liderança, configurando-se como um exemplo inspirador para o setor. Em segmentos como mineração, transporte, alimentos e mecânica, observa-se um crescimento notável da força de trabalho feminina, destacando o interesse e a capacitação das mulheres em áreas antes predominantemente masculinas.

Em suma, a presença da mulher na indústria brasileira reflete um processo de mudanças estruturais que vêm promovendo maior inclusão e valorização do trabalho feminino. A ampliação da formação técnica, a implementação de políticas afirmativas e a crescente ocupação de cargos de liderança demonstram avanços importantes. No entanto, os desafios permanecem, especialmente no que diz respeito à redução das desigualdades salariais e à ampliação do suporte institucional às mulheres no ambiente industrial. Para que a equidade seja plenamente alcançada, será fundamental intensificar esforços, garantindo condições iguais de acesso, permanência e ascensão para as mulheres em todos os segmentos da indústria.

Pelo exposto, a Comissão de Educação, Cultura e Esportes, no âmbito de sua competência, entende que a propositura é meritória e deve prosperar. Sendo assim, **favorável é o parecer, nos termos do substitutivo da CCJLP.**

Sala da Comissão de Educação, Cultura e Esportes, em