ESTUDO TÉCNICO
PARA A COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

EMENTA: Institui o Programa Municipal de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, cria o Selo Loreta Valadares e dá outras providências.

AUTOR: Aladilce Souza

Iris Gouvêa Dourado
Analista Legislativo

ESTUDO TÉCNICO
PLE Nº 231/2019

SETEMBRO/2020

O conteúdo deste trabalho não representa a posição da Coordenação das Comissões, tampouco da Câmara Municipal de Salvador, sendo exclusiva responsabilidade de seus autores.

Câmara Municipal de Salvador
Praça Thomé de Souza, s/nº, Centro. CEP 40.020-010. Salvador – Bahia – Brasil
TEL.: +55 (71) 3320-0271 | E-mail: iris.dourado@cms.ba.gov.br

ESTUDO TÉCNICO DO PLE Nº 231/2019

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O presente estudo tem o papel de subsidiar, do ponto de vista teórico-conceitual e com base em legislação específica, a apreciação e consequente votação do parecer apresentado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, referente ao Projeto de Lei nº 231/2019, de autoria da Vereadora Aladilce Souza, que “Institui o Programa Municipal de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, cria o Selo Loreta Valadares e dá outras providências”.

O referido Projeto de Lei tem por finalidade garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, bem como de criar o Selo Loreta Valadares para inscrever pessoas jurídicas que fomentem essa igualdade.

A autora justifica explicando que a desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma realidade longe de ser findada. Em geral, as mulheres ocupam trabalhos mais subalternos, com menores salários, maiores jornadas e maior probabilidade de ficarem desempregadas.

Cumpre informar que a Supervisão de Análise e Pesquisa constatou a inexistência de proposição legislativa que verse especificamente sobre o tema aludido, bem como desta proposição estar amparada pelo Regimento Interno da Câmara de Salvador e pela Lei Orgânica do Município.

O parecer da Comissão de Constituição e Justiça ressaltou que o presente projeto possui propósito compatível com interesse público e sem qualquer antinomia com a Constituição Federal e as demais leis do ordenamento jurídico, sendo favorável à aprovação do citado Projeto, bem como o parecer da Comissão de Orçamento, Finanças e Fiscalização.

2 DESENVOLVIMENTO

Inicialmente, é importante ressaltar que a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, está prevista na

Constituição Federal, que, no art. 7º, inciso XX, assegura esse direito a todos os trabalhadores urbanos e rurais.

A igualdade salarial é um direito do trabalhador estabelecido, também, no artigo 461 da CLT. A lei diz que:

> sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Assim, a igualdade de salários deve existir entre colaboradores que executam a mesma função. A existência dessa lei é pautada na necessidade de proteger profissionais contra discriminações. Essa norma ainda estabelece alguns pontos que justificam a igualdade salarial e ainda algumas situações em que o pagamento pode ser diferente. Assim, deve ser respeitado o teto da categoria.

Numa classificação de 153 países, o Brasil ocupa apenas o 130º lugar no quesito que analisa a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham trabalho semelhante.

Os dados integram o relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês) divulgado em dezembro de 2019 e que analisa a desigualdade de gênero. O estudo mostrou ainda que o Brasil tem apenas 20% das empresas com mulheres em cargos elevados de gestão. A baixa presença feminina ocorre mesmo com boa parte da força de trabalho brasileira composta por mulheres – elas somam 45,09 milhões, enquanto os homens são 55,08 milhões.

No relatório do WEF, o Brasil apareceu na 92ª posição no ranking global que analisa a desigualdade de gênero. Pelo levantamento, o país precisa de mais de 59 anos para ter igualdade entre homens e mulheres.

Em pleno século XXI, falar sobre igualdade salarial ainda é uma necessidade para a atual situação do mercado de trabalho. Muitas empresas ainda estabelecem pagamentos que variam de acordo com o sexo da pessoa. Assim, não apenas de acordo com a atuação profissional na organização.

Dessa forma, entender sobre essa regulamentação é importante para que as empresas sigam o que é determinado e para que não cometam nenhuma injustiça com alguma pessoa que faça parte do quadro profissional do negócio.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

É importante destacar que, em 08 de março de 1857, um grupo de operárias nova-iorquinas tomou uma fábrica, reivindicando melhores condições de trabalho e salários dignos. Acabaram trancadas no galpão da fábrica, que foi incendiado. Na ocasião, cerca de 130 tecelãs morreram. Assim a data foi escolhida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Dia Internacional da Mulher. Felizmente, mais de 150 anos depois dessa tragédia, com muita luta as mulheres conquistaram espaço. Talvez a igualdade ainda não seja a desejada, no entanto, já vieram várias vitórias.

Assim, é salutar a proposta de se criar um selo para identificar as empresas que respeitam e incentivam a igualdade das relações de gênero em seus quadros funcionais, como forma de tornar a sociedade mais equitativa e respeitosa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 16 de set de 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452,** de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 16 de set de 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.340,** de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm Acesso em: 16 de set de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.104,** de 09 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.104%2C%20DE%209,no%20rol%20dos%20crimes%20hediondos. Acesso em: 16 de set de 2020.

BRASIL é apenas 130º em ranking que analisa igualdade salarial entre homens e mulheres com trabalho semelhante. **O Globo.** Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/17/brasil-e-apenas-130o-em-ranking-que-analisa-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-com-trabalho-semelhante.ghtml Acesso em: 16 de set de 2020.

CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR. **Regimento Interno.** Resolução 910, de 1991. Salvador, 1991.

IGUALDADE salarial entre homens e mulheres é lei: entenda. **Grupo Ortep.** Disponível em: https://www.ortep.com.br/igualdade-salarial-homens-e-mulheres-lei/ Acesso em: 16 de set de 2020.

SALVADOR. **Lei Orgânica do Município de Salvador.** Edição consolidada até a emenda nº 34. Salvador, 2016. Disponível em: http://www.cms.ba.gov.br/alom.aspx. Acesso em: 16 de set de 2020.