

PROJETO DE LEI

INSTITUI O SELO EQUIDADE NAS EMPRESAS ÀS EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE CUIABÁ QUE COMPROVEM A PROMOÇÃO E DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER.

O **Prefeito Municipal de Cuiabá-MT**: Faço saber que a Câmara Municipal de Cuiabá/MT aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Ordinária:

Art. 1º Fica instituído o Selo EQUIDADE NAS EMPRESAS às empresas que cumprirem meta de valorização a plena vivência da mulher no ambiente de trabalho com o objetivo de premiar práticas relacionadas a políticas para mulheres, desenvolvidas por empresas privadas, no âmbito do município de Cuiabá.

Art. 2º O Selo EQUIDADE NAS EMPRESAS será concedido em três categorias distintas - bronze, prata ou ouro - com observância aos critérios previstos nesta lei, às empresas privadas que cumpram um, dois ou os três eixos que assegurem a plena vivência das mulheres no ambiente de trabalho:

I - Igualdade de oportunidades: buscar assegurar planos de carreira com maior transparência e oferecendo oportunidades equivalentes, inclusive salariais, entre homens e mulheres no crescimento profissional;

II - Igualdade entre gêneros: comprovação de medidas de apoio a mulheres e homens que demandem necessidades especiais de cuidados a uma criança nos primeiros anos de vida, tais quais: oferecimento de trocador de fralda no banheiro feminino e masculino, de creche ou auxílio creche, de sala de amamentação e concessão a seus funcionários de licença paternidade por período superior ao estipulado no art. 473, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

III - Eliminação da discriminação: comprovação de boas práticas de combate e prevenção ao machismo, racismo, homofobia, misoginia e assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho.

Art. 3º Para recebimento do Selo EQUIDADE NAS EMPRESAS a empresa interessada deverá inscrever junto à Secretaria responsável pedido formal de adesão contendo, a(s) categoria(s) pretendida(s), a documentação a ser definida por regramento próprio, além da comprovação dos seguintes requisitos:

§1º Cumprimento de pelo menos um dos incisos do artigo 2º para receber o Selo Empresa Amiga da Mulher da categoria Bronze.

§2º Cumprimento de pelo menos dois dos incisos do artigo 2º para receber o Selo Empresa Amiga da Mulher da categoria Prata.

§3º Cumprimento de todos os incisos do artigo 2º para receber o Selo Empresa Amiga da Mulher da categoria Ouro.

Art. 4º A empresa interessada deverá comprovar regularidade fiscal por meio de certidões emitidas pelas esferas competentes.

Parágrafo único. O selo terá validade de um ano, renovado anualmente.



Art. 5º A empresa poderá utilizar o Selo EQUIDADE NAS EMPRESAS em sua logomarca, produtos e material publicitário.

Parágrafo único. O relatório e demais dados de mensuração de impacto do programa deverão estar disponíveis para consulta pública nas plataformas digitais da Prefeitura de Cuiabá e da empresa aderente ao selo.

Art. 6º As despesas decorrentes desta lei correrão por conta das disposições orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICATIVA

EXCELENTÍSSIMOS SENHORES MEMBROS DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

Trata-se de matéria de interesse local, prevista no art. 30, inciso I, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

Em que não está dentro das competências exclusivas do Chefe do Executivo, conforme prevê o art. 27 da Lei Orgânica Municipal, veja-se:

Art. 27 São de iniciativa exclusiva do Prefeito as leis que disponham sobre:

I - criação, transformação ou extinção de cargos, funções ou empregos públicos na Administração Direta, autárquica e fundacional e sua remuneração;

II - servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

III - criação e extinção de Secretarias e órgãos da Administração Pública; (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 11, de 24 de abril de 2003)

IV - matéria orçamentária e a que autorize abertura de crédito ou conceda auxílio, prêmios e subvenções. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 11, de 24 de abril de 2003)

Parágrafo único. Não será admitido aumento da despesa prevista nos projetos de iniciativa exclusiva do Prefeito Municipal.

Ademais, ressalta-se que o projeto encontra-se estruturado de acordo com o que estabelece a Lei Complementar Federal nº 95/98.

Por fim, observa que o projeto de lei está redigido conforme as normas gramaticais da língua brasileira.

EXCELENTÍSSIMOS SENHORES MEMBROS DAS COMISSÕES PERMANENTES

O presente projeto de lei tem como objetivo estimular empresas a instituírem políticas de valorização às mulheres no ambiente de trabalho, além de promover uma vivência mais saudável. As dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho são gigantes quando comparadas com as dos homens, tornando necessária a implementação de ações que diminuam essas diferenças.



Um estudo de 2020 do Banco Mundial[1] concluiu que reformas legais em prol de políticas públicas direcionadas a maior inclusão feminina em diferentes esferas da sociedade são cruciais para atingir a igualdade de gênero na economia. Isso significa que, quando uma mulher recebe incentivos legais, como leis propositivas de direcionamento, conscientização e reconhecimento, essa mulher consegue ter mais ferramentas para seu desenvolvimento pleno como indivíduo e, conseqüentemente, maior possibilidade de atingir sua liberdade individual econômica, gerando riquezas para si e para a sociedade.

O mesmo estudo do Banco Mundial constatou que o empoderamento econômico feminino beneficia a sociedade como um todo, reduzindo desigualdade de renda, aumentando diversidade e resiliência econômica. Constataram também que em países onde existe uma forte associação entre baixos níveis de renda e produtividade há uma grande lacuna de gênero no cenário empresarial e trabalhista; e economias de países considerados altamente desenvolvidos, possuem, no geral, altos níveis de igualdade de gênero. De fato, a relação entre desenvolvimento econômico e igualdade legal de gênero caminham na mesma direção.

Segundo especialistas:

“A economia brasileira perde R\$382 bilhões, 6 pontos percentuais, por ano com o atual contexto de desigualdade de gênero que vive o país. Os dados foram divulgados durante uma palestra da desembargadora Regina Duarte e da procuradora Claudia Regina Lovato Franco, no II Encontro P&C de Mulheres, do escritório Peixoto e Cury, em São Paulo[2].”

Para acentuar esse panorama, o IBGE lançou um estudo recente o qual concluiu que as mulheres ganham menos que os homens em todas as profissões analisadas na pesquisa.

A diferença de remuneração entre homens e mulheres, que vinha em tendência de queda até 2020, voltou a subir no país e atingiu 22% no fim de 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.[3]

Segundo a analista da Coordenação de Trabalho do IBGE, “as maiores proximidades de rendimento, ainda que não haja igualdade, ocorreram no caso dos professores do ensino fundamental, em que as mulheres recebiam apenas 9,5% menos que os homens.[4]”

Outra variável que aumenta a lacuna entre os gêneros na esfera laboral do Brasil é o trabalho invisível, aquele que consiste nos cuidados com familiares e afazeres domésticos, e que não é contabilizado na economia formal. Ele não gera renda e nem aumenta o PIB. Uma pesquisa do IBGE mostra que mulheres se dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens[5].

O World Bank (Banco Mundial) publicou um estudo que compila os países com as maiores licenças apuradas até o ano de 2022[6], sendo os 5 primeiros:

- Suécia: até 68 semanas;
- Coréia do Sul e Japão: até 52 semanas;
- Dinamarca: 51 Semanas;
- Canadá: 37 semanas; e
- Finlândia: 23 semanas.

Isso mostra como os países desenvolvidos tem se preocupado na prática com a igualdade de gênero e na inclusão da responsabilidade paternal na educação dos filhos. Demonstra a necessidade da sociedade em



iniciar discussões acerca da instituição de políticas públicas mais humanas nas empresas.

Também devemos observar a relevância de práticas inibitórias de discriminação e assédio no ambiente de trabalho. Segundo levantamento feito pelo LinkedIn em parceria com a consultoria Think Eva, cerca de 47% das mulheres afirmam já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho. Ainda, somente 5% das entrevistadas dizem ter buscado o departamento de RH para relatar as agressões e quase 15% das que sofreram assédio pediram demissão[7].

A partir de pesquisas como esta, pode-se concluir que existe uma cultura de impunidade corporativa e estrutural, e que a mulher é a sua principal vítima, que deve ser revertida e combatida. Projetos de Lei como este, que institui o Selo EQUIDADE NAS EMPRESAS no município de Cuiabá, devem ser incentivados para auxiliar na reversão desta situação de extrema hostilidade para as mulheres.

Importante citar que projetos de lei semelhantes já foram adotados em outros municípios do Brasil. Os municípios de São Paulo/SP[8], Ribeirão Preto/SP[9] e Goiânia/GO[10] já possuem leis sancionadas sobre a matéria.

Insta informar que, diferentemente de outros projetos que tratam sobre o combate ao assédio e à violência contra a mulher, o presente projeto tem a finalidade de estimular nas empresas as práticas de valorização às mulheres no ambiente de trabalho, além de promover uma vivência mais saudável.

É dever do Legislativo, como representantes da população, propostas que estimulem a ascensão e segurança financeira, emocional e social da mulher munícipe de Cuiabá, sobretudo no mercado de trabalho e ambientes corporativos. Para que a mulher seja produtiva e a economia cuiabana possa crescer, as empresas podem começar a se comprometer com um ambiente de trabalho que seja mais amigo da mulher, garantindo os cuidados necessários para o seu desenvolvimento humano e econômico.

Com o exposto, contamos com a atenção e o valioso apoio de Vossas Excelências para lograr a aprovação deste Projeto de Lei.

[1] <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b2274591-b8fd-5636-ac36-d3ba2ad0100a/content>

[2] <https://www.mundorh.com.br/economia-brasileira-perde-r382-bi-com-a-desigualdade-de-genero/>

[3] [https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20\(IBGE\).](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20(IBGE).)

[4] <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>

[5] <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>

[6] [https://blog.pontoicarus.com.br/recursos-humanos/licenca-paternidade/#:~:text=O%20World%20Bank%20\(Banco%20Mundial,Dinamarca%3A%2051%20Semanas](https://blog.pontoicarus.com.br/recursos-humanos/licenca-paternidade/#:~:text=O%20World%20Bank%20(Banco%20Mundial,Dinamarca%3A%2051%20Semanas)

[7] <https://www.linkedin.com/news/story/47-das-mulheres-j%C3%A1-sofreram-ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho-4967988/>

[8] Lei nº 17.686 de 19 de outubro de 2021

[9] Lei nº 14.747 de 30 de setembro de 2022



[10] Lei nº 10.751 de 09 de março de 2022

Palácio Paschoal Moreira Cabral, Sala das Sessões em, 27 de outubro de 2023

Maysa Leão (Câmara Digital) - REPUBLICANOS

Vereador(a)



Autenticar documento em <http://legislativo.camaracuiaba.mt.gov.br/autenticidade> com o identificador 3400300030003700380035003A005000, Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001, que institui a Infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

