



Projeto de Lei nº /2021, da Vereadora Cris Monteiro (NOVO)

Institui o Selo “Empresa Amiga da Mulher” às empresas que cumprirem metas de valorização a plena vivência da mulher no ambiente de trabalho, e dá outras providências.

Art. 1º Fica instituído o Selo “Empresa Amiga da Mulher” às empresas que cumprirem metas 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 São Paulo.

Art. 2º O Selo “Empresa Amiga da Mulher” 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 fraldário 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. 10º, §1º da ADCT.

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 “Empresa Amiga da Mulher” 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.

Art. 5º A empresa poderá utilizar o selo Empresa Amiga da Mulher 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 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

Uma das mais salientes e perversas formas de discriminação entre gêneros é o tratamento desigual entre homens e mulheres perante a lei. Até recentemente, mulheres não tinham o direito a voto em diversos países, e atualmente, algumas mulheres ainda são proibidas de ingressarem em certas profissões em determinados locais. No âmbito Brasil, a conquista do voto feminino ocorreu apenas em 1932.

Um estudo de 2020 do Banco Mundial¹ 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. Outras das constatações desse estudo foram: (1) 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; (2) 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.

No contexto Brasil, o desenho e a incorporação de um Projeto de Lei com propostas afirmativas e propositivas para mulheres no mercado de trabalho é de extrema importância. Neste país, estudos comprovam que a economia brasileira perde em média R\$382 bilhões por ano com o atual cenário de desigualdade de gênero. 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 média da diferença salarial brasileira entre homens e mulheres chega a ser de 20%. Em algumas profissões como no setor de agricultura e de comércio a diferença supera a marca dos 35%. Não há conclusões científicas que sustentem a realidade da diferenciação salarial.

Outra variável que aumenta a lacuna entre os gêneros na esfera laboral do Brasil é o trabalho não reconhecido ou "trabalho invisível". O "trabalho invisível" é o trabalho que não é contabilizado na economia formal, ele não gera renda e nem aumenta o PIB. Essa atividade laboral é de extrema importância para a organização da sociedade e para a educação das futuras gerações, pois consiste nos cuidados com familiares e cuidados de afazeres domésticos. O IBGE² divulgou uma pesquisa constatando que a mulher se dedica em média

¹ WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2021

<<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf>>

² <Mulheres e a vida doméstica: o dobro do trabalho, nenhum reconhecimento

<http://www.comum.vc/conteudo-aberto/2016/5/10/mulheres-e-a-vida-domestica-o-dobro-do-trabalho-n-enum-do-reconhecimento>>



20 horas semanais com o “trabalho invisível”, esse número é equivalente ao dobro do que os homens dedicam semanalmente a esse mesmo trabalho.

Na atual conjuntura econômica, essa realidade não é mais sustentável. As mulheres já estão inseridas nas atividades de geração econômica formal desde a 1ª Revolução Industrial (1840). No Brasil, dentre as mulheres em idade ativa, apenas 45% estão no mercado de trabalho, esse número ainda é pequeno se comparado ao percentual masculino (65%), mas equivale a quase a metade da população ativa trabalhando. Nesse sentido, pode-se concluir que as mulheres e os homens estão se tornando provedores financeiros da manutenção do lar de maneira mais equitativa, e que ambos devem possuir direitos e deveres iguais, sobretudo nas obrigações relacionadas ao “trabalho invisível”.

Mas os números ainda são desiguais, e as mulheres ainda trabalham mais que os homens nos afazeres domésticos, e isso impacta diretamente na produtividade econômica da mulher. Por que isso acontece? Especialistas afirmam que a causa deste fenômeno é sobretudo por conta de um problema estrutural e cultural. Existe uma construção social errônea de que o homem é responsável pelo provento e a mulher pelo cuidado. Existe a ideia falsa de que a mulher não vai conseguir focar no trabalho corporativo se ela quiser ser uma boa mãe e vice-versa. Se vivêssemos numa sociedade com maior equilíbrio de gênero em oportunidades de trabalho e em cuidados com a casa esse problema não seria tão agravante.

Para reverter essa situação é preciso o engajamento do setor privado e do setor público com políticas educacionais e de conscientização. O setor corporativo pode ter um papel crucial para aumentar a equidade laboral brasileira entre os gêneros, através de políticas de suporte às mulheres na população ativa. Por isso que políticas de incentivo como as do “Selo Empresa Amiga da Mulher” caminham para esse direcionamento.

Um outro aspecto de extrema importância associado ao “trabalho invisível” e que afeta diretamente a produtividade da mulher no local de trabalho, é a questão do compartilhamento entre licença paternidade e maternidade e a equidade de período entre essas duas licenças. Países altamente desenvolvidos como os nórdicos adotam esse tipo de política desde o início do século 21. Em 2012 a Corte Europeia de Direitos Humanos³ passou a entender que os homens têm direito ao mesmo tempo de afastamento que as mulheres para cuidar de seus filhos recém-nascidos. Para os juízes que decidiram sobre o caso, restringir a licença apenas à mulher é uma forma de discriminação sexual e, portanto, violaria a Convenção Europeia de Direitos Humanos.

Existem estudos⁴ que afirmam que para um indivíduo ser produtivo e se sentir engajado no seu ambiente de trabalho é preciso que haja um clima organizacional

³LICENÇA-MATERNIDADE X LICENÇA-PATERNIDADE: UMA REFLEXÃO ACERCA DA APLICAÇÃO IGUALITÁRIA

<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/licenca-maternidade-x-licenca-paternidade-uma-reflexao-acerca-da-aplicacao-igualitaria/>>

⁴AMBIENTE DE TRABALHO: COMO ELE INFLUENCIA NA PRODUTIVIDADE DE SUA EQUIPE?

<<https://intranetnow.lumis.com.br/blog/ambiente-de-trabalho-como-ele-influencia-na-produtividade-de-sua-equipe.htm#:~:text=Motiva%C3%A7%C3%A3o%20e%20satisfa%C3%A7%C3%A3o%20s%C3%A3o%20os,no%20desempenho%20de%20suas%20atividades.&text=O%20que%20muitas%20pessoas%20ainda,um%20bom%20ambiente%20de%20trabalho.>>>



saudável, com segurança, fortalecido por uma cultura que incentive a colaboração e suporte entre os colegas. Essa realidade deve ser aplicada em todas as esferas empresariais e corporativas, mas será que isso acontece na prática tanto para homens quanto para mulheres? No Brasil, se você é uma mulher em idade ativa e está inserida no mercado de trabalho, muito provavelmente a realidade do ambiente saudável corporativo ainda deixa muito a desejar.

Um estudo recente da Rede Nossa São Paulo concluiu que mais de 3 milhões de mulheres paulistanas já sofreram algum tipo de assédio. A população paulistana é de cerca de 12 milhões de pessoas, esses 3 milhões correspondem a quase 30% da população total que vive na capital paulista. Ao afunilar mais o espectro do assédio e adentrar no contexto da mulher no ambiente de trabalho pode-se ver que a realidade é mais séria do que se imagina.

Segundo pesquisa feita pelo site LinkedIn junto com a consultoria de inovação “Think Eva”⁵ quase metade das brasileiras (47%) afirmaram ter sido vítima de assédio sexual em algum ambiente de trabalho, dentre essas a maioria das vítimas eram mulheres negras (52%) e aquelas que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%). O mais impactante é que apenas 5% dessas mulheres que foram vítimas de assédio relataram ao departamento de Recursos Humanos de suas respectivas empresas. Para agravar essa situação catastrófica: 78% das mulheres entrevistadas na pesquisa acreditam que de fato nada acontecerá se denunciarem o crime dentro da empresa. Outras grandes barreiras para a denúncia são: o medo de serem expostas (64%) e de outras pessoas não acreditarem na sua história (60%).

Outro estudo demonstrou que as mulheres ainda são as principais vítimas de assédio moral (65%) e se sentem inseguras para reportar, esse número é praticamente o dobro se comparado ao contingente de homens vítimas de assédio na mesma pesquisa. A partir de ambas análises, pode-se concluir que existe uma cultura de impunidade corporativa e estrutural, e que a mulher é a sua principal vítima. Essa cultura deve ser revertida e combatida. Projetos de Lei como este que institui o “Selo Empresa Amiga da Mulher” na cidade de São Paulo devem ser incentivados e implementados para reverter esta situação de extrema hostilidade para as mulheres.

Apesar de progressos recentes, o tema do assédio ainda é um tabu na sociedade brasileira e especialistas alertam para a subnotificação dos números, pois além da impunidade, muitas dessas situações nem sempre são perceptíveis. Assédio sexual⁶ é crime no Brasil desde 2001, graças ao artigo 216-A do Código Penal que define o crime de assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou

⁵ASSÉDIO NO TRABALHO: 1 A CADA 6 MULHERES PEDE DEMISSÃO APÓS ABUSO

<<https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/assedio-no-trabalho-1-a-cada-6-mulheres-pede-de-missao-apos-abuso/>>

<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>>

⁶ LEI No 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>



ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena, neste caso, é de detenção de um a dois anos.

Atualmente, o assédio moral no trabalho está em trâmite de ser tipificado como um crime. O PL (Projeto de Lei) 4742/2001⁷ se encontra em tramitação na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) do Senado Federal.

São Paulo é a cidade com o principal PIB do país, sua geração de riqueza anual equivale a 10% do PIB brasileiro. Uma cidade de tamanho porte deve ser empreendedora no quesito de políticas que fomentem o desenvolvimento econômico de todos os seus cidadãos, sem distinção e preconceito.

Alguns dos fenômenos que foram listados aqui: “trabalho invisível”; desigualdade laboral de gênero; assédio moral; assédio sexual; contribuem para a desigualdade de gênero e em consequência, o desavanço econômico desta sociedade. Globalmente, o Banco Mundial, estima que a perda da riqueza em capital humano devido a desigualdade de gênero é estimada em US\$160 trilhões por ano, cerca de duas vezes o valor do PIB Global.

O Projeto de Lei do “Selo da Empresa Amiga da Mulher” não é exclusivo da cidade de São Paulo, ele já foi adotado em outros estados do Brasil, como no Rio de Janeiro, Goiás e Mato Grosso do Sul. A ideia é caminhar junto com esses locais, protagonizando uma frente ampla de uma nova governança econômica de inclusão e produtividade.

É perceptível o avanço da esfera nacional legal em prol da proteção da dignidade do indivíduo e sobretudo, da proteção à dignidade feminina no ambiente de trabalho. É nosso dever, como representantes do legislativo da principal cidade do país e uma das principais metrópoles do mundo, agir e atuar em prol do avanço legislativo que garanta a proteção e a ascensão e segurança financeira, emocional e social da mulher munícipe de São Paulo, sobretudo no mercado de trabalho e ambiente corporativo.

Como constatado aqui, quanto mais um profissional estiver feliz com o local onde atua, melhores serão os resultados das empresas. Para que a mulher seja produtiva e a economia paulistana 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.

⁷ PL 4742/2001

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>