

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 10.018, DE 2018

Apensados: PL nº 9.384/2017, PL nº 3.414/2019, PL nº 4.264/2019, PL nº 4.531/2019, PL nº 5.548/2019, PL nº 6.115/2019, PL nº 4.363/2020, PL nº 1.454/2021, PL nº 1.740/2021, PL nº 1.741/2021, PL nº 2.221/2021, PL nº 323/2021, PL nº 324/2021, PL nº 3.515/2021, PL nº 3.642/2021, PL nº 541/2021, PL nº 633/2021 e PL nº 1.176/2023.

Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para determinar reserva de vagas em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Autor: SENADO FEDERAL - ATAÍDES OLIVEIRA

Relator: Deputado DANIEL ALMEIDA

I - RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 10.018/2018**, de autoria do Senado Federal, altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para determinar reserva de vagas em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Ao referido projeto foram apensados os seguintes:

- **PL nº 9.384/2017**, de autoria do Deputado Wladimir Costa, que acrescenta dispositivo à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que dispõe sobre licitações e contratos da Administração Pública, para instituir reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica;



- **PL nº 3.414/2019**, de autoria do Deputado Coronel Tadeu, que concede incentivo fiscal no imposto de renda a empresas que contratem mulheres que sofreram agressão;

- **PL nº 4.264/2019**, de autoria do Deputado David Soares, que acrescenta dispositivo à Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), a fim de dispor sobre o acesso prioritário para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar nas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional implementadas por União, Distrito Federal, Estados e Municípios;

- **PL nº 4.531/2019**, de autoria do Deputado Célio Studart, que cria o selo “Mulheres Acolhidas” como forma de certificação oficial às pessoas jurídicas que contratarem mulheres vítimas de violência doméstica ou em situação de vulnerabilidade social;

- **PL nº 5.548/2019**, de autoria do Senado Federal, que altera a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para estabelecer a reserva de vagas para mulheres submetidas a situação de violência doméstica e familiar ou em situação de vulnerabilidade social no quadro de empregados das empresas prestadoras de serviços a terceiros;

- **PL nº 6.115/2019**, de autoria do Deputado Capitão Alberto Neto, que altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para promover a capacitação profissional de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;

- **PL nº 4.363/2020**, de autoria dos Deputados Zé Neto e outros, que cria o selo Empresa Pela Mulher, destinado a estimular boas práticas empresarias para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, bem como a fomentar liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;

- **PL nº 1.454/2021**, de autoria do Deputado Leonardo Gadelha, que altera a Lei nº 14.133, de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), para reservar, pelo menos, 5% (cinco por cento) dos postos de trabalho nos contratos de serviços de execução por terceiros, para mulheres

* C D 2 3 6 4 2 7 3 7 2 9 0 0 *



vítimas de violência doméstica, dependentes economicamente de seus cônjuges ou companheiros;

- **PL nº 1.740/2021**, de autoria das Deputadas Lídice da Mata e outras, que institui o Programa de Contratação de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica e Financeiramente Dependentes (PCMVF) que estabelece a concessão de incentivo fiscal no âmbito do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas às empresas tributadas com base no lucro real que contratarem mulheres nessas condições;

- **PL nº 1.741/2021**, de autoria das Deputadas Lídice da Mata e outras, que institui o Programa de Contratação de Mulheres de Baixa Renda Chefes de Família (PCMF) e estabelece a concessão de incentivo fiscal no âmbito do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas às empresas tributadas com base no lucro real que contratarem mulheres nessas condições;

- **PL nº 2.221/2021**, de autoria do Deputado Pedro Lucas Fernandes, que cria o Programa “Banco de Empregos para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica e Familiar” e dá outras providências;

- **PL nº 323/2021**, de autoria da Deputada Rosangela Gomes, que dispõe sobre a prioridade de inclusão da mulher vítima de violência doméstica nos programas de geração de emprego e renda gerenciados e/ou financiados pelo Governo Federal e dá outras providências;

- **PL nº 324/2021**, de autoria da Deputada Rosangela Gomes, que autoriza o Poder Executivo federal a criar o Banco de Emprego para as mulheres vítimas de Violência Doméstica e familiar - BANVIDA e dá outras providências;

- **PL nº 3.515/2021**, de autoria da Deputada Rejane Dias, que altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para incluir a promoção de programas de capacitação entre as diretrizes da política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher;

- **PL nº 3.642/2021**, de autoria do Deputado Alexandre Frota, que dispõe sobre o acesso prioritário das mulheres vítimas de violência doméstica, em programas de qualificação profissional e emprego, geridos e/ou financiados pelo Poder Executivo;



- **PL nº 541/2021**, de autoria do Deputado Capitão Fábio Abreu, que determina que mulheres em situação de vulnerabilidade social terão prioridade nas iniciativas de qualificação profissional;

- **PL nº 633/2021**, de autoria do Deputado José Guimarães, que institui o Banco de Empregos para as Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar; e

- **PL nº 1.176/2023**, de autoria do Deputado Maurício Carvalho, que estabelece programa de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica.

As proposições foram distribuídas às Comissões de Trabalho e Defesa dos Direitos da Mulher, para análise do mérito, à Comissão de Finanças e Tributação, para exame do mérito e da adequação financeira e orçamentária, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação da constitucionalidade, da juridicidade e da técnica legislativa. Estão sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de prioridade.

Na Comissão de Trabalho, em 24/11/2021, foi apresentado o voto da Relatora, Deputada Professora Marcivania (PCdoB-AP), pela aprovação, na forma do Substitutivo, dos Projetos de Lei nº 10.018/2018, nº 9.384/2017, nº 3.414/2019, nº 4.264/2019, nº 4.531/2019, nº 5.548/2019, nº 6.115/2019, nº 4.363/2020, nº 1.454/2021, nº 1.740/2021, nº 1.741/2021, nº 2.221/2021, nº 323/2021, nº 324/2021, nº 541/2021, nº 633/2021. Os Projetos de Lei nº 3.515/2021, 3.642/2021 e nº 1.176/2023 foram apensados após o referido voto.

Em 30/03/2023, fomos designados para a relatoria, reaberto o prazo para emendas. Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto, nesta Comissão.

É o relatório.



II - VOTO DO RELATOR

As duas primeiras décadas desse milênio foram marcadas pela necessidade de ampliação de formas para proteção à vida das mulheres. Um dos grandes marcos históricos quando o assunto é violência de gênero, sem dúvida, foi o surgimento da Lei Maria da Penha, que provocou uma mudança no paradigma institucional. No entanto, apesar de ser um instrumento importantíssimo nesse sentido, necessário se faz a criação de leis e políticas públicas voltadas para reduzir a vulnerabilidade econômica e social de gênero.

Nesse sentido, o conjunto de projetos aqui apresentados reafirmam alguns dos princípios orientadores da Política Nacional para as Mulheres, quais sejam: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação e a transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas.

Além disso, tais princípios partem da ideia de que o acesso de todas as pessoas aos direitos universais deve ser garantido não só com ações de caráter universal, mas também com ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos historicamente discriminados. “Tratar desigualmente os desiguais, buscando-se a justiça social, requer pleno reconhecimento das necessidades próprias dos diferentes grupos de mulheres”.

Com base nessa concepção, em 24 de novembro de 2021, a então Deputada Professora Marcivania, de nosso partido, apresentou primoroso voto pela aprovação dos projetos em análise (excetuados os apensados posteriormente, que examinaremos adiante). Com o referido voto concordamos integralmente, motivo pelo qual entendemos oportuno transcrever sua parte principal a seguir, prestando nossas homenagens à sua nobre autora:

“Apesar do grande avanço obtido no País no combate à violência doméstica e familiar com a aprovação da Lei Maria da Penha, Lei nº



11.340, de 7 de agosto de 2006, ainda observamos números elevados de agressões contra as mulheres em seu ambiente familiar.

Assim sendo, o Poder Legislativo necessita manter-se em constante vigilância para contribuir na redução dos índices de violência contra a mulher e, também, na construção de alternativas que viabilizem o aprimoramento da legislação vigente.

Esse é o caso das propostas ora em análise, todas elas, em maior ou menor grau, buscando criar alternativas para ampliar a empregabilidade das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

É meritório e oportuno o **PL nº 10.018/2018**, que determina a reserva de vagas em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelo Sebrae às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Em harmonia com as disposições do projeto de lei que encabeça a lista de apensados, encontra-se o **PL nº 6.115/2019**, que concede prioridade às mulheres em situação de violência doméstica e familiar nos referidos cursos oferecidos pelo Sistema S. Acreditamos que a solução encontrada pelo PL nº 6.115/2019 é ainda melhor que a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas nos cursos, na medida em que possibilitará o atendimento de todas as mulheres em situação de violência doméstica e familiar e, ainda, não inviabilizará que as vagas sejam destinadas a outras pessoas caso não sejam preenchidas.

Além de estabelecer a prioridade nos cursos no Sistema S, são necessários pequenos ajustes no texto para deixar claro que a mulher poderá formular diretamente o requerimento de inscrição nos cursos dessas entidades e, ainda, atribuir ao Ministério Público e à Defensoria Pública a competência para fiscalizar o cumprimento da norma e adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis em caso de irregularidade. Sendo assim, votamos pela aprovação dessas proposições, na forma do Substitutivo. [...]

Igualmente votamos pela aprovação do **PL nº 9.384/2017 e do PL nº 1.454/2021**, que alteram a legislação sobre contratações públicas para



tornar obrigatória a reserva de postos de trabalho para mulheres em situação de violência doméstica.

Acolhendo os objetivos das proposições, estamos alterando a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133, de 2021) para tornar cláusula necessária de todo contrato de terceirização a reserva de, pelo menos, 5% (cinco por cento) da mão de obra responsável pela execução do contrato a mulheres em situação de violência doméstica ou familiar. O texto que estamos propondo estabelece que o descumprimento dessa regra ensejará a rescisão contratual, ao passo que também permite ao contratado comprovar a inexistência do quantitativo mínimo de mulheres nesta situação na localidade onde serão prestados os serviços.

Entendemos, por outro lado, que não é o caso de alterar o § 9º do art. 25 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos – tal como proposto pelo PL nº 1.458/2021 – pois há situações em que a reserva de vagas pode se revelar incompatível com o objeto da contratação. Sendo assim, é prudente manter a regra da possibilidade de reserva de postos de trabalho às mulheres nas contratações em geral.

Os **Projetos de Lei nºs 3.414/2019, 4.363/2020 e 1.740/2021** propõem que a empregabilidade de mulheres em situação de violência doméstica e familiar seja promovida por meio de concessão de incentivo fiscal às empresas contratantes.

A instituição dessa vantagem comparativa na contratação de mulheres vulneráveis em relação aos demais candidatos à vaga de emprego é mecanismo hábil a facilitar o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, e assim impulsioná-las na direção de sua autonomia financeira.

Igualmente, a criação do selo “Empresa Pela Mulher”, como proposto pelo PL nº 4.363/2020, garante que as ações empreendidas pelas empresas conscientes de seu papel no combate à violência contra a mulher sejam publicamente reconhecidas e irradiem para a sociedade. Apesar de reconhecermos desde já o grande mérito dessas propostas, sugerimos algumas alterações que nos parecem convenientes para sua adequada implementação.



Inicialmente, retiramos a limitação de faturamento mínimo para que uma empresa participe do programa. Com essa alteração, certificamos que as microempresas também estarão incluídas no programa “Empresa Pela Mulher”, apesar de não poderem usufruir do benefício fiscal.

Limitamos a dedução a um salário-mínimo por mês de efetivo trabalho da nova contratada. Dessa forma, além de focarmos o estímulo fiscal na contratação de mulheres de baixa renda,¹ permitimos que mais postos de trabalho sejam criados utilizando-se o mesmo limite de renúncia de receitas proposta (4% do IRPJ devido).

Removemos, também, a estipulação de prazo para o Poder Executivo regulamentar a matéria e a forma como ele irá se organizar internamente para dar cumprimento às diretrizes previstas em lei. Em seu lugar, inserimos, no caput do art. 2º, a referência ao regulamento.

Em seguida, deixamos expresso no Substitutivo que o estímulo fiscal se destina à contratação de mulheres que estejam desempregadas, tendo em vista que o incentivo busca promover a inclusão da mulher vulnerável no mercado de trabalho. Acatando sugestão contida no PL nº 1.740, de 2021, também definimos que o benefício será usufruído caso haja criação de novos postos de trabalho, a fim de se evitar a substituição de mão de obra, que não é o objetivo das propostas elencadas.

Para conferir maior valor intrínseco ao selo “Empresa Pela Mulher”, deixamos expressa a possibilidade de a pessoa jurídica utilizá-lo amplamente para a divulgação de sua marca, produtos e serviços. Há enorme interesse público na publicização dessa importante política inclusiva.

Nesse sentido, somos pela aprovação dos Projetos de Lei nºs 3.414/2019, 4.363/2020 e 1.740/2021.

Quanto ao **Projeto de Lei nº 4.531/2019**, que institui o selo “Mulheres Acolhidas”, aproveitamos a fundamentação utilizada na análise do PL nº 4.363/19 para nos posicionarmos pela sua aprovação.

Vemos, também, como muito meritórias as iniciativas de se priorizar, em situações específicas, o atendimento das mulheres vítimas de

1 Com isso também contemplamos em parte ideias contidas no Projeto de Lei nº 1.741/2021.



violência doméstica ou familiar. É o caso das propostas que visam a garantir que essas mulheres sejam atendidas com prioridade nos programas vinculados ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), em especial, os relacionados à qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, uma vez que proporcionar às mulheres condições para a manutenção de seu sustento e de eventuais filhos se constitui em uma importante política afirmativa para a retirada das mulheres da situação de dependência econômica masculina. Desse modo, manifestamo-nos pela aprovação dos **Projetos de Lei nºs 4.264/2019, 323/21 e 541/21.**

O **PL nº 324, de 2021** autoriza a criação do Banco de Emprego pelo Poder Executivo. O Supremo Tribunal Federal (STF) já pacificou o entendimento quanto à inconstitucionalidade de leis de caráter autorizativo que tratam de matéria cuja iniciativa é da competência privativa de outro Poder². Esse nos parece ser exatamente o caso do PL nº 324, de 2021, ao determinar atribuição ao Poder Executivo, ainda que em caráter de “autorização”.

Por outro lado, podemos considerar, como visto acima, que já faz parte da estrutura do Governo Federal um “banco de emprego” consolidado ao longo dos anos que é o SINE, como forma de promover a autonomia econômica da mulher. Ainda que não seja voltado exclusivamente para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, o nosso substitutivo prevê a prioridade no tratamento a esse público específico, bem como a reserva de 10% das vagas destinadas à intermediação para elas. Por esse motivo, entendemos que o PL nº 324/21 está contemplado, em parte, em nosso substitutivo.

Nunca é demais lembrar que mulheres e homens são iguais em seus direitos e sobre este princípio se apóiam as políticas de Estado que se propõem a superar as desigualdades de gênero. Por isso, ao promover autonomia para as mulheres, tais projeto pretendem romper com o legado histórico, com os ciclos e espaços de dependência, exploração e subordinação que constroem suas vidas no plano pessoal, econômico, político e social.

O **PL nº 633, de 2021** assemelha-se ao PL nº 324/21, ao instituir o Banco de Empregos, estando da mesma forma acometido por

2 ADI nº 4.724/AP; ADI nº 1.955/RO; ADI nº 3.176/AP; ADI nº 2.867/ES; ADI nº 2.646 MC/SP.



inconstitucionalidade por vício de iniciativa ao propor alteração na estrutura administrativa do Executivo. Com o agravante de que propõe iniciativas a serem adotadas pelos municípios, o que caracteriza interferência na autonomia política e administrativa esses entes federados.

De todo modo, consideramos que a essência do projeto está contemplada no substitutivo, que é a de garantir a qualificação e a ocupação das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

O **PL nº 2.221, de 2021**, também propõe a criação de um banco de emprego, além de instituir uma cota de emprego para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar nas empresas com mais de cem empregados.

Os aspectos relativos ao banco de empregos já foram examinados quando da apreciação dos PLs nºs 324/21 e 633/21, podendo ser considerados incorporados, em parte, em nosso substitutivo. Quanto à reserva de vagas nas empresas, o substitutivo por nós apresentado prevê uma solução favorável às mulheres vítimas de violência, mas sem imputar maiores exigências às empresas. Com efeito, o PL nº 2.221/21 traz um ônus às empresas, ao tornar obrigatória a contratação pelas empresas, enquanto o substitutivo prevê uma reserva de vagas a ser preenchida preferencialmente com mulheres vítimas de violência pelas empresas prestadoras de serviço. Assim, o PL nº 2.221/21 também se vê acolhido em parte.

Da mesma forma, somos favoráveis à criação de uma cota para contratação de mulheres vítimas de violência pelas empresas prestadoras de serviços, tal como previsto no **Projeto de Lei nº 5.548/2019**, iniciativa que também busca conferir-lhes independência econômica. Cabe ressaltar que a proposta prevê que as vagas serão reservadas **preferencialmente** à essas mulheres, ou seja, caso não haja mulheres em tal situação na região da empresa, ela estará eximida de cumprir a obrigação. Com isso, essa cota se distingue da contratação de pessoa com deficiência, que tem um caráter obrigatório e sujeita o empregador ao pagamento de multa pelo descumprimento. [...]"



Sobre as proposições apensadas após a apresentação do citado voto, observamos que o **PL nº 3.515/2021** e o **PL nº 3.642/2021** visam à promoção de programas de qualificação para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, propósito contemplado no Substitutivo, como já mencionado em relação aos Projetos de Lei nº 4.264/2019, nº 323/2021 e nº 541/2021.

Por sua vez, o **PL nº 1.176/2023** segue a linha dos Projetos de Lei nº 3.414/2019, nº 4.363/2020 e nº 1.740/2021, que propõem a concessão de incentivo fiscal para estimular a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, medida também contemplada no Substitutivo.

Ante o exposto, votamos pela **aprovação, na forma do Substitutivo**, dos Projetos de Lei nº 10.018/2018, 9.384/2017, nº 3.414/2019, nº 4.264/2019, nº 4.531/2019, nº 5.548/2019, nº 6.115/2019, nº 4.363/2020, nº 1.454/2021, nº 1.740/2021, nº 1.741/2021, nº 2.221/2021, nº 323/2021, nº 324/2021, nº 3.515/2021, nº 3.642/2021, nº 541/2021, nº 633/2021 e nº 1.176/2023.

Sala da Comissão, em 01 de agosto de 2023.

Deputado DANIEL ALMEIDA
Relator



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI

**Nº 10.018/2018, 9.384/2017, Nº 3.414/2019, Nº 4.264/2019,
Nº 4.531/2019, Nº 5.548/2019, Nº 6.115/2019, Nº 4.363/2020,
Nº 1.454/2021, Nº 1.740/2021, Nº 1.741/2021, Nº 2.221/2021,
Nº 323/2021, Nº 324/2021, Nº 3.515/2021, Nº 3.642/2021,
Nº 541/2021, Nº 633/2021 E Nº 1.176/2023**

Estabelece boas práticas para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; fomenta a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; cria o selo “Empresa pela Mulher”; e altera as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para estabelecer medidas em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece boas práticas para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; fomenta a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; cria o selo “Empresa pela Mulher”; e altera as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para estabelecer medidas em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

I – DO SELO “EMPRESA PELA MULHER”

Art. 2º Terão direito ao selo “Empresa pela Mulher” as pessoas jurídicas que, nos termos do regulamento, atendam os seguintes requisitos:

I – implementem programas de acolhimento e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;

II – incluam em seu quadro de pessoal mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar, na forma do art. 3º;



III – promovam periodicamente campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas aos seus empregados e à sociedade em geral;

IV – promovam programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero;

V – estimulem e pratiquem a contratação de mulheres para cargos de direção e chefia, sem distinção de remuneração;

VI – monitorem o respeito aos direitos da mulher na cadeia produtiva vinculada à empresa;

VII – adotem práticas de promoção da igualdade de gênero;

VIII – estabeleçam código de conduta publicamente acessível, aprovado pela administração da empresa, que conterá os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos e valorização da mulher na atividade empresarial; e

IX – observem o disposto no art. 4º desta Lei.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

§ 2º Serão sigilosos os dados relativos às empregadas a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo, ressalvada a prestação das informações obrigatórias ao poder público, na forma do art. 3º desta Lei.

§ 3º As campanhas de que trata o inciso III do *caput* deste artigo poderão incluir mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e tomem ciência de seu papel para o sucesso dos programas.

§ 4º As empresas que se habilitem para o recebimento do selo de que trata esta Lei deverão prestar contas semestralmente quanto ao atendimento dos seus requisitos.



§ 5º O Poder Executivo designará órgão gestor para certificação, acompanhamento e fiscalização do uso do selo de que trata este artigo.

Art. 3º A contratação a que se refere o inciso II do art. 2º desta Lei far-se-á por intermédio de cadastro mantido pelo Governo federal para esse fim, a partir das informações a que se referem os arts. 38 e 38-A da Lei nº 11.340, de 2006.

§ 1º A inclusão no cadastro de que trata o *caput* deste artigo é facultativa e será feita a requerimento da interessada, assegurado o sigilo de todas as informações prestadas.

§ 2º As empresas podem solicitar o encaminhamento de candidatas para as vagas disponíveis, conforme os requisitos de escolaridade e formação profissional necessários para seu preenchimento.

§ 3º Na hipótese prevista no § 1º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 2006, o juiz deverá consultar a mulher em situação de violência doméstica e familiar quanto ao interesse em participar do cadastro previsto neste artigo.

Art. 4º Caberá às empresas certificadas com o selo “Empresa Pela Mulher” combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito à diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I – resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de identidade de gênero e orientação sexual;

II – adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica que promova a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

III – respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica; e

IV – buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação.



Art. 5º A pessoa jurídica detentora do selo de que trata esta Lei poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços.

§ 1º A marca referente ao selo “Empresa Pela Mulher” será adaptada anualmente com a identificação do ano a que se refere.

§ 2º O uso da marca referente ao selo “Empresa Pela Mulher” é exclusivo da empresa detentora, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.

II – DOS INCENTIVOS TRIBUTÁRIOS

Art. 6º A pessoa jurídica certificada com o selo de que trata esta Lei e tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto de renda devido o valor equivalente a um salário-mínimo por mês de efetivo trabalho de cada empregada contratada nos termos do art. 3º desta Lei, no respectivo período de apuração.

§ 1º O benefício de que trata o *caput* deste artigo não interfere na dedução da remuneração da empregada como despesa operacional.

§ 2º O total das deduções previstas neste artigo não poderá exceder o limite conjunto de 4% (quatro por cento) do imposto de renda devido a que se refere o inciso I do art. 6º da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, observado o disposto no § 4º do art. 3º da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995.

§ 3º O disposto neste artigo se aplica a empregadas contratadas para ocupação de novas vagas de trabalho criadas pela empresa, durante o período de apuração do imposto, em adição às previamente existentes.

III – DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 7º A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 9º

§ 1º O juiz ou a autoridade policial solicitarão, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica



e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

.....” (NR)

“Art. 9º-A. As mulheres em situação de violência doméstica ou familiar inseridas no cadastro de que trata o § 1º do art. 9º terão prioridade para a inscrição nos cursos de capacitação e nos cursos técnicos de formação inicial e continuada oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, constituídos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), bem como pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

§ 1º Os cursos referidos no *caput* deste artigo serão gratuitos.

§ 2º Sem prejuízo de requerimento próprio apresentado diretamente às entidades, as mulheres em situação de violência doméstica e familiar inseridas no cadastro de programas assistenciais do governo que optarem por participar dos cursos referidos no *caput* deste artigo serão encaminhadas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou ao Sebrae pela autoridade policial ou pelo Poder Judiciário, de ofício ou a requerimento da Defensoria Pública ou do Ministério Público.

§ 3º As entidades referidas no *caput* deste artigo deverão comunicar, semestralmente, ao Tribunal de Contas da União, ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao Ministério da Educação e ao Ministério da Justiça o total de mulheres atendidas em seus cursos.



§ 4º Caberá ao Ministério Público e à Defensoria Pública fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas pelas entidades de que trata o *caput* deste artigo e adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis em caso de irregularidade.”

“Art. 35

.....

VI – acesso prioritário nas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, visando à busca e à manutenção do emprego, e nos programas de trabalho e renda.” (NR)

Art. 8º O art. 4º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que *“dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências”*, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

“Art. 4º-B 4º-

B.

.....

Parágrafo único. Nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, pelo menos 5% (cinco por cento) de suas vagas serão reservadas, preferencialmente, a mulheres em favor das quais houver sido concedida medida protetiva prevista na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), ou a mulheres em situação de vulnerabilidade social temporária, assim identificadas de acordo com os critérios referidos no § 1º do art. 22 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.” (NR)

Art. 9º A Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 48.

§

1º



§ 2º É cláusula necessária nos contratos de que trata o *caput* deste artigo a reserva de, pelo menos, 5% (cinco por cento) da mão de obra responsável pela execução dos serviços a mulheres em situação de violência doméstica ou familiar.

§ 3º O descumprimento do disposto no § 2º deste artigo pelo contratado ensejará a rescisão contratual, salvo comprovada inexistência do quantitativo mínimo de mulheres em situação de violência doméstica ou familiar na localidade onde serão prestados os serviços.” (NR)

.....

“Art. 116. Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos prevista em lei para pessoas com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas e cargos previstas em outras normas específicas, no edital ou no contrato.

.....” (NR)

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, ressalvado o disposto no art. 6º, que produzirá efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de publicação da Lei.

Parágrafo único. O disposto no art. 6º vigorará por 5 (cinco) anos, a contar do ano em que tenha início a produção de seus efeitos.

Sala da Comissão, em 01 de agosto de 2023.

Deputado DANIEL ALMEIDA
Relator

