



PROJETO DE LEI Nº 899, de 24 DE Setembro 2019.

APROVADO PRELIMINARMENTE  
À PUBLICAÇÃO E, POSTERIORMENTE  
À COMISSÃO DE CONST. JUSTIÇA  
E REDAÇÃO  
Em: 24 / 09 / 2019  
1º Secretário

**INSTITUI O “SELO DE PRÁTICAS  
INOVADORAS NO ENFRENTAMENTO À  
VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES”  
NO ÂMBITO DO ESTADO DE GOIÁS.**

**A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS**, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual, decreta e eu sanciono a seguinte lei:

**Art. 1º** Fica instituído o “Selo de Práticas Inovadoras no Enfrentamento à Violência contra as Mulheres”, a ser conferido às empresas que implementarem práticas de educação e prevenção à violência contra a mulher, e que contratarem, para seu quadro de funcionários, mulheres vítimas de violência.

§1º A violência contra as mulheres, a que alude o *caput*, será enfrentada em suas diferentes formas como doméstica, sexual, psicológica, cibernética, dentre outras.

§2º O selo previsto no *caput* será concedido pelo órgão gestor das políticas de cidadania e valorização da mulher, que poderá firmar convênios com outros órgãos públicos para fiscalização da presente Lei.

**Art. 2º** Para recebimento do selo caberá à empresa:

I - desenvolver ações integradas de acolhimento da mulher vítima de violência, oportunizando o seu ingresso no quadro de funcionários, em caso de candidatas ao emprego, ou a sua manutenção no cargo já ocupado, quando a violência for posterior à contratação;

II – prever, no regramento da empresa, punição a quem realizar qualquer forma de discriminação à mulher vítima de violência, de modo a estimular a discricção entre seus funcionários, bem como encorajar que as vítimas não sintam constrangimento em denunciar seus agressores;


III – divulgar, na empresa e no seu entorno, políticas e campanhas de enfrentamento à violência contra as mulheres, desenvolvidas por órgãos e entidades públicos, organizações não governamentais, entidades filantrópicas e associações que atuem na defesa dos direitos das mulheres;

IV – disseminar informações sobre como prevenir a ocorrência ou a reiteração da violência contra a mulher, especialmente a violência doméstica, por meio de palestras, seminários e afins;

V – capacitar os funcionários da empresa a serem multiplicadores dos conhecimentos adquiridos, a fim de que saibam identificar situações de vulnerabilidade da mulher e intervir preventiva e combativamente em situações de violência contra as mulheres;

VI – computar como hora trabalhada do funcionário o tempo de participação nos eventos do inciso anterior;

VII - oferecer proteção à mulher vítima de violência que pretenda realizar denúncia junto aos órgãos competentes, inclusive dando respaldo à mesma contra à dispensa sem justa causa ou cômputo de falta no dia da denúncia ou do Boletim de Ocorrência;



2

VIII – estimular e promover a capacitação de profissionais da área de Serviço Social, Psicologia e de Gestão de Pessoas, que porventura integrem seu quadro funcional, de modo a habilitá-los ao melhor acolhimento da mulher vítima de violência.

**Art. 3º** O interessado em receber o “Selo de Práticas Inovadoras no Enfrentamento à Violência contra as Mulheres” deverá comprovar, junto ao órgão mencionado no art. 1º, §2º, desta Lei, o desenvolvimento das ações previstas no artigo anterior, podendo servir como prova os seguintes documentos:

I – apresentação de certificados de participação dos profissionais elencados no inciso VIII, do art. 2º em cursos, palestras, seminários, debates, conferências, oficinas e *workshops* com o tema violência contra a mulher, realizados posteriormente à vigência desta lei e registrados na pasta funcional do profissional no ano em que a empresa pleitear o selo;

II - anotações de admissões nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS de funcionárias com data posterior à ocorrência do fato violento, desde que devidamente comprovado;

III - programações de eventos mencionados no inciso V do art. 2º, com a correspondente lista de presença dos funcionários anexada e ratificada pelo departamento pessoal ou equivalente da empresa, ocorridos no ano em que esta pleitear o selo;

IV – declaração da seção responsável pela gestão de pessoas ou equivalente da empresa, contendo resumo das atividades desenvolvidas relacionadas ao art. 2º desta Lei e a assinatura de, no mínimo, 2 (dois) funcionários, com a ressalva estabelecida no art. 299, do Código Penal.

**Art. 4º** A certificação será requerida anualmente, no período de 1º de janeiro a 28 de fevereiro, mediante comprovação da observância nos termos do art. 3º.



**Art. 5º** A certificação ocorrerá no mês de março, em data a ser definida anualmente, por meio de regulamentação do Poder Executivo.

**Art. 6º** O referido selo terá validade de dois anos, podendo ser renovado por igual período, desde que sejam atendidos, no ato da renovação, os requisitos previstos nesta Lei.

**Art. 7º** Caberá ao Poder Executivo regulamentar a presente Lei.

**Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

Sabe-se que, por mais conquistas que as mulheres tenham conseguido ao longo de décadas, ainda falta muito, a fim de que haja a verdadeira igualdade - aquilo que Aristóteles chamava de igualdade material: "Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade." (Aristóteles).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em seu artigo 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, não havendo, no que concerne a direitos e obrigações, diferenças entre homens e mulheres. Não obstante, sabe-se que ainda temos mulheres com menores salários comparativamente aos homens, quando no



exercício das mesmas funções, e com maior dificuldade em acessar o mercado de trabalho.

Além das dificuldades inerentes ao preconceito, ao machismo arraigado e à própria condição da mulher (que dá luz a filhos e que, por isso, se afasta do trabalho por um período bem maior que o homem quando se torna pai, tornando-se, na maioria das vezes, candidatas menos favoritas aos postos de trabalho), ainda existem as dificuldades relacionadas à violência sofrida pelas mulheres nas mais diversas formas: doméstica, sexual, psicológica, cibernética, dentre outras.

É nesse sentido que propomos o presente Projeto de Lei - para haja uma busca por efetiva equidade no acesso ao trabalho pela mulher e, também, para que haja constante redução da vitimização dessa mulher na nossa sociedade, que, não raro, sofre duas vezes: uma quando é vítima da violência propriamente dita e outra quando tal violência é perpetuada, à medida que não consegue entrar ou permanecer num trabalho, justamente por conta da violência vivenciada.

O fato é que o tema violência contra a mulher tem povoado mais do que nunca os cenários da nossa sociedade e encará-lo de frente é imprescindível para potencializar a transformação dos cenários mais vulneráveis, de modo que os indivíduos, nas esferas públicas, inclusive no trabalho, possam obter conhecimentos sobre o tema, sistematizando e disseminando o conhecimento adquirido, como multiplicadores e agentes da mudança que almejamos.

Não podemos tapar os olhos para as altas taxas de feminicídio que seriam muito maiores, caso não houvesse a subnotificação deste e dos outros tipos de crimes contra a mulher.

A presente proposição tem como objetivo fazer com que as empresas abracem a prevenção e o enfrentamento à violência contra a mulher, de maneira que os resultados alcançados perpassem maior justiça social e a igualdade material da mulher. Poderá haver, *pari passu*, tanto uma redução quanto um aumento nos índices dos fatos violentos notificados (este último, em decorrência da redução das cifras negras, devido a uma notificação mais verídica e próxima da realidade, com as mulheres mais fortalecidas e encorajadas a denunciarem). No entanto, o que precisamos ter em mente é que impulsionar as empresas a conseguirem o aludido "Selo de Práticas Inovadoras no

APP

Enfrentamento à Violência contra as Mulheres” nos dará a possibilidade de vislumbrar um prognóstico cada vez melhor na redução da violência contra a mulher.

Ante o exposto, diante a relevância do tema, solicito o apoio dos nobres pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões aos        de        de 2019.

Atenciosamente,

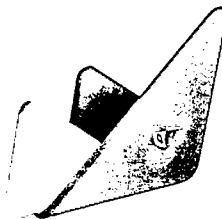


**Delegada Adriana Accorsi**  
Deputada Estadual  
Assembleia Legislativa do Estado de Goiás



PROCESSO LEGISLATIVO  
**2019005723**

Autuação: 24/09/2019  
Projeto: 899 - AL  
Origem: ASSEMBLEIA LEGISLATIVA - GO  
Autor: DEP. DELEGADA ADRIANA ACCORSI  
Tipo: PROJETO  
Subtipo: LEI ORDINÁRIA  
Assunto: INSTITUI O 'SELO DE PRÁTICAS INOVADORAS NO ENFRENTAMENTO  
A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES' NO ÂMBITO DO ESTADO DE  
GOIÁS.



**ALEGO**  
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA  
DO ESTADO DE GOIÁS  
A CASA É SUA

PROJETO DE LEI Nº 899, de 24 DE Setembro 2019.

APROVADO PRELIMINARMENTE  
À PUBLICAÇÃO E, POSTERIORMENTE  
À COMISSÃO DE CONST. JUSTIÇA  
E REDAÇÃO  
Em 24 / 09 / 2019  
1º Secretário

INSTITUI O “SELO DE PRÁTICAS  
INOVADORAS NO ENFRENTAMENTO À  
VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES”  
NO ÂMBITO DO ESTADO DE GOIÁS.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual, decreta e eu sanciono a seguinte lei:

**Art. 1º** Fica instituído o “Selo de Práticas Inovadoras no Enfrentamento à Violência contra as Mulheres”, a ser conferido às empresas que implementarem práticas de educação e prevenção à violência contra a mulher, e que contratarem, para seu quadro de funcionários, mulheres vítimas de violência.

§1º A violência contra as mulheres, a que alude o *caput*, será enfrentada em suas diferentes formas como doméstica, sexual, psicológica, cibernética, dentre outras.

§2º O selo previsto no *caput* será concedido pelo órgão gestor das políticas de cidadania e valorização da mulher, que poderá firmar convênios com outros órgãos públicos para fiscalização da presente Lei.

**Art. 2º** Para recebimento do selo caberá à empresa:

*Handwritten signature*



I - desenvolver ações integradas de acolhimento da mulher vítima de violência, oportunizando o seu ingresso no quadro de funcionários, em caso de candidatas ao emprego, ou a sua manutenção no cargo já ocupado, quando a violência for posterior à contratação;

II – prever, no regramento da empresa, punição a quem realizar qualquer forma de discriminação à mulher vítima de violência, de modo a estimular a discricção entre seus funcionários, bem como encorajar que as vítimas não sintam constrangimento em denunciar seus agressores;

III – divulgar, na empresa e no seu entorno, políticas e campanhas de enfrentamento à violência contra as mulheres, desenvolvidas por órgãos e entidades públicos, organizações não governamentais, entidades filantrópicas e associações que atuem na defesa dos direitos das mulheres;

IV – disseminar informações sobre como prevenir a ocorrência ou a reiteração da violência contra a mulher, especialmente a violência doméstica, por meio de palestras, seminários e afins;

V – capacitar os funcionários da empresa a serem multiplicadores dos conhecimentos adquiridos, a fim de que saibam identificar situações de vulnerabilidade da mulher e intervir preventiva e combativamente em situações de violência contra as mulheres;

VI – computar como hora trabalhada do funcionário o tempo de participação nos eventos do inciso anterior;

VII - oferecer proteção à mulher vítima de violência que pretenda realizar denúncia junto aos órgãos competentes, inclusive dando respaldo à mesma contra à dispensa sem justa causa ou cômputo de falta no dia da denúncia ou do Boletim de Ocorrência;

VIII – estimular e promover a capacitação de profissionais da área de Serviço Social, Psicologia e de Gestão de Pessoas, que porventura integrem seu quadro funcional, de modo a habilitá-los ao melhor acolhimento da mulher vítima de violência.

**Art. 3º** O interessado em receber o “Selo de Práticas Inovadoras no Enfrentamento à Violência contra as Mulheres” deverá comprovar, junto ao órgão mencionado no art. 1º, §2º, desta Lei, o desenvolvimento das ações previstas no artigo anterior, podendo servir como prova os seguintes documentos:

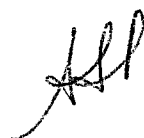
I – apresentação de certificados de participação dos profissionais elencados no inciso VIII, do art. 2º em cursos, palestras, seminários, debates, conferências, oficinas e *workshops* com o tema violência contra a mulher, realizados posteriormente à vigência desta lei e registrados na pasta funcional do profissional no ano em que a empresa pleitear o selo;

II - anotações de admissões nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS de funcionárias com data posterior à ocorrência do fato violento, desde que devidamente comprovado;

III - programações de eventos mencionados no inciso V do art. 2º, com a correspondente lista de presença dos funcionários anexada e ratificada pelo departamento pessoal ou equivalente da empresa, ocorridos no ano em que esta pleitear o selo;

IV – declaração da seção responsável pela gestão de pessoas ou equivalente da empresa, contendo resumo das atividades desenvolvidas relacionadas ao art. 2º desta Lei e a assinatura de, no mínimo, 2 (dois) funcionários, com a ressalva estabelecida no art. 299, do Código Penal.

**Art. 4º** A certificação será requerida anualmente, no período de 1º de janeiro a 28 de fevereiro, mediante comprovação da observância nos termos do art. 3º.



**Art. 5º** A certificação ocorrerá no mês de março, em data a ser definida anualmente, por meio de regulamentação do Poder Executivo.

**Art. 6º** O referido selo terá validade de dois anos, podendo ser renovado por igual período, desde que sejam atendidos, no ato da renovação, os requisitos previstos nesta Lei.

**Art. 7º** Caberá ao Poder Executivo regulamentar a presente Lei.

**Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

Sabe-se que, por mais conquistas que as mulheres tenham conseguido ao longo de décadas, ainda falta muito, a fim de que haja a verdadeira igualdade - aquilo que Aristóteles chamava de igualdade material: “Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.” (Aristóteles).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em seu artigo 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, não havendo, no que concerne a direitos e obrigações, diferenças entre homens e mulheres. Não obstante, sabe-se que ainda temos mulheres com menores salários comparativamente aos homens, quando no



exercício das mesmas funções, e com maior dificuldade em acessar o mercado de trabalho.

Além das dificuldades inerentes ao preconceito, ao machismo arraigado e à própria condição da mulher (que dá luz a filhos e que, por isso, se afasta do trabalho por um período bem maior que o homem quando se torna pai, tornando-se, na maioria das vezes, candidatas menos favoritas aos postos de trabalho), ainda existem as dificuldades relacionadas à violência sofrida pelas mulheres nas mais diversas formas: doméstica, sexual, psicológica, cibernética, dentre outras.

É nesse sentido que propomos o presente Projeto de Lei - para haja uma busca por efetiva equidade no acesso ao trabalho pela mulher e, também, para que haja constante redução da vitimização dessa mulher na nossa sociedade, que, não raro, sofre duas vezes: uma quando é vítima da violência propriamente dita e outra quando tal violência é perpetuada, à medida que não consegue entrar ou permanecer num trabalho, justamente por conta da violência vivenciada.

O fato é que o tema violência contra a mulher tem povoado mais do que nunca os cenários da nossa sociedade e encará-lo de frente é imprescindível para potencializar a transformação dos cenários mais vulneráveis, de modo que os indivíduos, nas esferas públicas, inclusive no trabalho, possam obter conhecimentos sobre o tema, sistematizando e disseminando o conhecimento adquirido, como multiplicadores e agentes da mudança que almejamos.

Não podemos tapar os olhos para as altas taxas de feminicídio que seriam muito maiores, caso não houvesse a subnotificação deste e dos outros tipos de crimes contra a mulher.

A presente proposição tem como objetivo fazer com que as empresas abracem a prevenção e o enfrentamento à violência contra a mulher, de maneira que os resultados alcançados perpassem maior justiça social e a igualdade material da mulher. Poderá haver, *pari passu*, tanto uma redução quanto um aumento nos índices dos fatos violentos notificados (este último, em decorrência da redução das cifras negras, devido a uma notificação mais verídica e próxima da realidade, com as mulheres mais fortalecidas e encorajadas a denunciarem). No entanto, o que precisamos ter em mente é que impulsionar as empresas a conseguirem o aludido "Selo de Práticas Inovadoras no

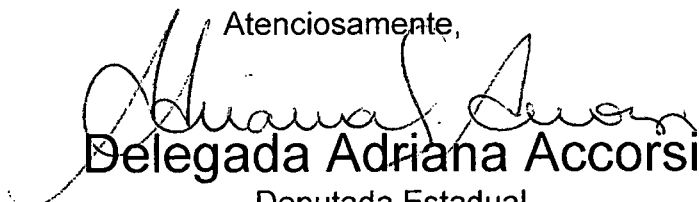


Enfrentamento à Violência contra as Mulheres” nos dará a possibilidade de vislumbrar um prognóstico cada vez melhor na redução da violência contra a mulher.

Ante o exposto, diante a relevância do tema, solicito o apoio dos nobres pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões aos        de        de 2019.

Atenciosamente,

  
**Delegada Adriana Accorsi**  
Deputada Estadual  
Assembleia Legislativa do Estado de Goiás



**COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO.**

Ao Sr. Dep. (s) Umicias Cinqulino

**PARA RELATAR**

Sala das Comissões Deputado Solon Amaral

Em 26 / 09 / 2019 .

Presidente: \_\_\_\_\_

**PROCESSO Nº : 2019005723**  
**INTERESSADO : DEPUTADA DELEGADA ADRIANA ACCORSI**  
**ASSUNTO : INSTITUI O “SELO DE PRÁTICAS INOVADORAS NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES” NO ÂMBITO DO ESTADO DE GOIÁS.**

### RELATÓRIO

Versam os presentes autos sobre o Projeto de Lei nº 899, de 24 de setembro de 2019, apresentado pela ilustre Deputada Delegada Adriana Accorsi, que institui o “Selo de Práticas Inovadoras no Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres”, no âmbito do Estado de Goiás, a ser conferido às empresas que implementarem práticas de educação e prevenção à violência contra a mulher, e que contratarem, para o seu quadro de funcionários, mulheres vítimas de violência. Entendem-se, no texto em análise, como “violência contra a mulher”, a doméstica, sexual, psicológica, cibernética, dentre outras. O selo deverá ser concedido pelo órgão gestor das políticas de cidadania e valorização da mulher.

O artigo 2º da propositura enumera vários critérios a serem cumpridos pelas empresas que pleitearem o recebimento do selo. O artigo 3º determina quais documentos poderão servir como comprovantes do cumprimento destes critérios. A certificação deverá ser requerida anualmente, nos termos do artigo 4º. O selo terá validade de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

Em sua percuciente justificativa, alega a autora que o projeto de lei “busca por efetiva equidade no acesso ao trabalho pela mulher e, também, para que haja constante redução da vitimização dessa mulher na nossa sociedade, que, não raro, sofre duas vezes: uma quando é vítima da violência propriamente dita e outra quando tal violência é perpetuada, à medida que não consegue entrar ou permanecer num trabalho, justamente por conta da violência vivenciada”.

Diz a ainda a eminente autora que “a presente propositura tem como objetivo fazer com que as empresas abracem a prevenção e o enfrentamento à

violência contra a mulher, de maneira que os resultados alcançados perpassem maior justiça social e a igualdade material da mulher". Neste contexto, concluiu ela, que poderá haver tanto um aumento de denúncias de mulheres que mais fortalecidas e encorajadas a denunciarem, quanto uma redução dos índices de violências contra mulher.

Encaminha à apreciação desta Comissão de Constituição, Justiça e Redação, a matéria foi a mim distribuída para a elaboração da presente manifestação.

É o relatório.

A violência contra a mulher é um problema complexo que se tornou um fenômeno social devastador que afeta a saúde e a cidadania de mulheres em todo mundo. Enfrentar esta violência requer não só uma percepção multidimensional do fenômeno, como também a convicção de que para superá-lo é preciso investir no desenvolvimento de políticas que acelerem a redução das desigualdades entre homens e mulheres.

Neste contexto, a propositura ora apresentada se mostra necessária e pertinente, como forma de prevenção e combate à violência doméstica contra a mulher, tendo em vista que o número de atos desta natureza tem alcançado proporções alarmantes e que são necessárias iniciativas legislativas com a finalidade de fortalecer programas que promovam o seu combate e a sua prevenção.

Diante do exposto, importa registrar quanto à iniciativa parlamentar que o tema se insere na competência residual do Estado, por força do disposto no § 1º do art. 25 da Constituição Federal, in verbis:

Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição.

[...]

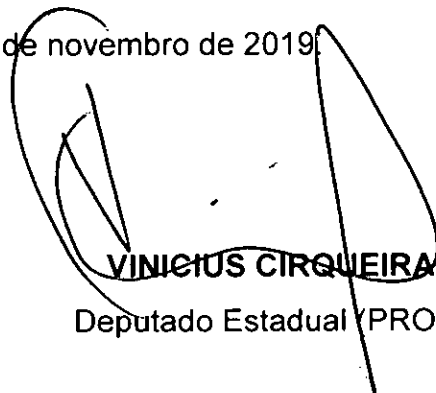


§ 1º São reservadas aos Estados as competências que não lhes sejam vedadas por esta Constituição.

Portanto, em relação ao tema tratado na presente proposição, cumpre asseverar, preliminarmente, que, em regra, o parlamentar não está impedido de iniciar projeto de lei dispondo sobre essa matéria. O que deve ser observado, nestes casos, é se o parlamentar, a despeito de instituir normas, não adentra em matéria da competência legislativa ou privativa da União (art. 22 da CF), iniciativa privativa do Governador (art. 20 §1º da Constituição Estadual) ou da iniciativa reservada de outros Poderes ou do Ministério Público.

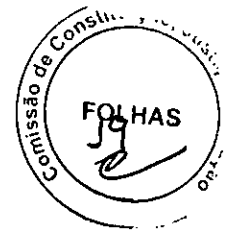
Assim, estando a proposição adequada, material e formalmente, não vislumbro qualquer impedimento constitucional, legal ou regimental à sua tramitação, manifestando-me, desde já, por sua **APROVAÇÃO**.

Sala das Comissões, 5 de novembro de 2019.



**VINICIUS CIRQUEIRA**

Deputado Estadual (PROS)



**COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO.**

A Comissão de Constituição, Justiça e Redação Aprova o parecer do Relator **FAVORÁVEL A MATÉRIA.**

Processo Nº 5723/19

Sala das Comissões Deputado Solon Amaral

Em 28/11 / 2019.

Presidente: \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*