



DECRETO Nº 49.233 DE 06 DE AGOSTO DE 2024

ESTABELECE AS DIRETRIZES PARA A CONTRATAÇÃO DE PERCENTUAL MÍNIMO DE MÃO DE OBRA CONSTITUÍDA POR MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR E REGULAMENTA O DESENVOLVIMENTO, PELO LICITANTE, DE AÇÕES DE EQUIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO CRITÉRIO DE DESEMPATE EM LICITAÇÕES, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

, no uso de

suas atribuições constitucionais e legais, tendo em vista o que consta no Processo Administrativo SEI-120001/000963/2024,

CONSIDERANDO

:

- que o fenômeno da violência doméstica praticado contra mulheres constitui uma das principais formas de violação de direitos humanos, atingindo-as em seus direitos à vida, à saúde e à integridade física;
- que diferentes pesquisas ainda mostram diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no que tange a cargos, salários, tempo e possibilidades;
- que a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, prevê em seu art. 25, § 9º, inciso I e art. 60, inciso III, respectivamente, a regulamentação da exigência de inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica na execução do objeto da contratação e do desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho como critério de desempate;
- que o Decreto nº 48.391, de 8 de março de 2023, instituiu o Pacto Estadual de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, acordo inter-setorial entre órgãos públicos, instituições privadas e sociedade civil para o planejamento e a execução de ações necessárias à consolidação da política pública integrada de defesa da mulher vítima de violência; e
- que o Decreto nº 48.816, de 24 de novembro de 2023, dispõe em seu art. 17, inciso V, alínea "f" e inciso VII, alínea "c" e parágrafo único do art. 47, a necessidade de previsão de percentual mínimo de mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação constituído por mulheres vítimas de violência doméstica e critérios de desempate com base no desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

D E C R E T A :

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º

- Este Decreto estabelece as diretrizes para a contratação de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e familiar e regulamenta o desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitação, de que tratam o inciso I do § 9º do art. 25 e inciso III do art. 60, ambos da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, no âmbito da Administração Pública estadual direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º

- Para os efeitos do disposto neste Decreto, consideram-se mulheres vítimas de violência doméstica e familiar aquelas que se enquadram nas hipóteses do art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

CAPÍTULO II

DA RESERVA DE VAGAS PARA MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Seção I

Do percentual mínimo

Art. 3º

- Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de mão de obra responsável pela execução do objeto, nos termos do disposto no inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 2021, devem prever o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, em percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas.

Parágrafo Único

- O disposto no caput deste artigo aplica-se a contratos com quantitativos mínimos de 25 (vinte e cinco) trabalhadores.

Seção II

Da reserva de vagas durante a execução contratual

Art. 4º

- O percentual de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar de que trata este Decreto deverá ser mantido durante toda a execução contratual, devendo a empresa contratada providenciar nova seleção de pessoal sempre que necessário.

§ 1º -

A indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual não caracteriza descumprimento ao percentual de reserva de vagas, desde que devidamente justificado e comprovado.

§ 2º -

Se durante a execução contratual, a empresa deixar de cumprir as obrigações previstas neste Decreto, o órgão ou entidade contratante notificará a contratada para que regularize a situação.

§ 3º -

Havendo a dispensa de pessoa contratada em cumprimento ao disposto neste Decreto, a empresa contratada deverá proceder a sua comunicação ao fiscal do contrato ou ao responsável indicado pela contratante em até 5 (cinco) dias corridos.

§ 4º -

Após a dispensa ou outro fato que impeça o cumprimento do percentual da contratação de mulher vítima de violência doméstica e familiar, a contratada deverá, em até 30 (trinta) dias corridos, providenciar o preenchimento da vaga em aberto para fins de regularização.

§ 5º -

As mulheres vítimas de violência doméstica e familiar contratadas devem possuir os mesmos direitos concedidos aos demais empregados.

Art. 5º

- Os contratos firmados em cumprimento ao disposto no art. 3º deste Decreto somente poderão ser prorrogados mediante comprovação de manutenção da contratação do número de mulheres vítimas de violência doméstica.

Art. 6º

- A não observância das regras previstas neste Decreto durante o período de execução contratual caracteriza descumprimento de cláusula contratual, sem prejuízo das sanções legais pertinentes.

Art. 7º

- A Secretaria de Estado da Mulher organizará cadastro de adesão voluntária e colaborará na distribuição e comunicação da oferta de vagas às unidades responsáveis pela política pública.

Parágrafo Único

- O disposto no caput deste artigo não impede que a empresa contratante selecione a própria mão de obra e faça cum-

prir, por seus próprios meios, as disposições deste Decreto.

Seção III

Do sigilo e segurança dos dados

Art. 8º

- Serão sigilosos os dados pessoais das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar destinadas às vagas de que trata o art. 3º deste Decreto, e o acesso às informações será reservado aos órgãos competentes do poder público, conforme a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 e a Lei nº 11.340, de 2006.

§ 1º -

Para fins do disposto no caput deste artigo, serão consideradas ações de promoção e proteção ao sigilo dos dados pessoais:

I -

política de treinamento e conscientização a respeito do sigilo e segurança dos dados pessoais;

II -

implementação de restrição de acesso às informações somente as pessoas autorizadas e diretamente envolvidas no processo seletivo, sendo estas, as mesmas responsáveis pelo controle e monitoramento;

e

III -

compartilhamento de informações das mulheres contratadas devem possuir protocolos claros, devendo ser realizado apenas com consentimento expresso ou na forma da lei, preferencialmente por meios eletrônicos criptografados ou por meio físico seguro.

§ 2º -

A empresa contratada deverá adotar medidas preventivas de segurança, elaborar planos de contingência, realizar auditorias e investigar suspeitas ou incidentes de violação de dados, bem como notificar as autoridades competentes e as mulheres contratadas, caso haja violação no sigilo e segurança de seus dados.

§ 3º -

A empresa contratada deverá manter políticas e práticas atualizadas para acompanhar mudanças nas leis de proteção de dados e ameaças à segurança da informação.

Art. 9º

- O gestor do contrato deverá instruir Processo Administrativo de Gestão e Fiscalização da Contratação específico, de que trata o inciso I, do art. 22, do Decreto nº 48.817, de 24 de novembro de 2023, para verificação do cumprimento ao disposto no art. 3º deste Decreto.

Parágrafo Único

- O processo de que trata o caput deverá ser classificado como sigiloso, devendo ser observado o art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

CAPÍTULO III

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE EQUIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 10

- O desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho é critério de desempate em processos licitatórios, nos termos do disposto no inciso III do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021.

§ 1º -

Para fins do disposto no caput deste artigo, serão consideradas ações de equidade, respeitada a seguinte ordem:

I-

medidas de recrutamento igualitário entre mulheres e homens;

II -

igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens;

III -

plano de carreira desenvolvido com expressa menção à ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, inclusive previsão de participação proporcional no quadro diretor da empresa;

IV -

estabelecimento de canal de denúncia e garantia de apuração de práticas de assédio moral e sexual, inclusive com a implementação de

políticas de tolerância zero com relação a todas as formas de violência no trabalho, incluindo abuso verbal e/ou físico;

V-

ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros;

VI -

investimentos na capacitação de mulheres para o exercício gerencial;

VII -

promoção de programas educativos de gerentes e chefes de setores que possibilitem o reconhecimento de sinais de violência no ambiente de trabalho;

VIII -

provisão de sala de apoio à amamentação com vistas a uma cultura de respeito e apoio à amamentação como forma de promover a saúde da mulher trabalhadora e de seu bebê, no caso de empresas que possuam em seus quadros mais de 30 (trinta) mulheres com idade superior a 16 (dezesesseis) anos, quantitativo previsto no art. 389, § 1º, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), de acordo com a estratégia "Apoio à Mulher Trabalhadora que Amamenta" do Ministério da Saúde e da Secretaria de Estado de Saúde; e

IX -

adesão ao "Programa Empresa Cidadã", instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, regulamentado pelos arts. 137 a 142 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, destinados à prorrogação das licenças-maternidade e paternidade, mediante incentivo fiscal.

§ 2º -

O licitante que atender, pelo menos, a 2 (dois) dos incisos do § 1º deste artigo, terá sua proposta enquadrada no inciso III do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021, para efeito de desempate, observado o disposto no § 5º do art. 42 do Decreto n.º 48.778, de 30 de outubro de 2023.

§ 3º -

O licitante que possuir o selo Empresa Amiga da Mulher, conferido nos termos da Lei nº 9.173, de 6 de janeiro de 2021 e da Lei nº 14.682, de 21 de setembro de 2023 ou o selo Empresa Amiga da Amamentação, conferido pela Lei nº 14.683, de 20 de setembro de 2023 ficará dispensado da comprovação do desenvolvimento das ações de equidade de que trata o § 1º deste artigo.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11

- A reserva de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, de que trata o art. 3º deste Decreto, deverá ser divulgada em local visível no interior das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM, bem como nos demais equipamentos e locais de atendimento à mulher vítima de violência doméstica, divulgando os canais de atendimento para fins de ampla disseminação e conhecimento.

Art. 12

- Compete à Secretaria de Estado da Mulher estabelecer as normas complementares sobre a matéria regulamentada neste Decreto, bem como realizar termos de cooperação e demais instrumentos similares com outros órgãos públicos municipais, estaduais ou federais.

Art. 13

- Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 06 de agosto de 2024

CLÁUDIO CASTRO

Governador

Id: 2584884