DECRETO Nº 56.932, DE 14 DE MARÇO DE 2023

(Publicado no DOE n.º 53, de 16 de março de 2023)

(Alterado pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024, publicado no DOE de 27 de fevereiro de 2024, e pelo Decreto nº 58.650, de 4 de março de 2026, publicado no DOE de 5 de março de 2026)

Regulamenta a concessão do Selo EmFrente, Mulher de que trata a Lei nº 15.916, de 23 de dezembro de 2022.

O **GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 82, inciso V, da Constituição do Estado,

DECRETA:

Art. 1º Fica regulamentada a concessão do Selo EmFrente, Mulher, de que trata a Lei nº 15.916, de 23 de dezembro de 2022, a ser conferido às empresas socialmente responsáveis, que desenvolvam programas, projetos e ações de forma sistemática e continuada em favor da valorização e do enfrentamento à violência contra as mulheres.

Parágrafo único. O Selo EmFrente, Mulher será concedido anualmente e tem por objetivo conhecer e divulgar práticas relacionadas às políticas públicas para mulheres, desenvolvidas por empresas públicas e privadas, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul.

Art. 2º Para a obtenção do Selo EmFrente, Mulher serão observados os seguintes critérios:

I - desenvolver programas, projetos e ações de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher, com vista à qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;

~~II – reservar para mulheres, no mínimo,trinta por cento das vagas disponíveis em programas de capacitação profissional;~~

II - demonstrar a ocupação por mulheres de, no mínimo, trinta por cento das vagas disponíveis em programas de capacitação profissional; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

III - possuir canais de denúncia e informação sobre situações de violência contra mulher, promovendo orientações e encaminhamentos para os serviços especializados da rede de atendimento;

IV - possuir serviços de apoio e acolhimento às colaboradoras, podendo ser por meio de assistência jurídica, social, psicológica, financeira, médica ou administrativa, que relatem situação de violência e/ou que se suspeite estar passando por situação de violência;

V - promover, aderir ou divulgar políticas e campanhas de defesa dos direitos das mulheres, em âmbito municipal, estadual e nacional, que visem a coibir e erradicar a violência contra a mulher;

VI - adotar medidas de prevenção, políticas ou protocolos específicos para casos de mulheres que relatem situações de violência;

VII - disponibilizar e publicizar contatos telefônicos, canais de denúncia e orientações sobre onde buscar ajuda e como denunciar situações de violência contra a mulher;

VIII - evidenciar práticas, políticas ou ações que busquem garantir planos de carreira com maior transparência, oferecendo oportunidades equivalentes, inclusive salariais, entre homens e mulheres;

IX - promover ações de prevenção e combate ao machismo, à misoginia, ao assédio sexual e/ou moral, bem como à importunação no ambiente de trabalho;

X - promover ações de prevenção e combate ao racismo, à homofobia, à xenofobia, à transfobia, ao capacitismo e/ou às demais formas de discriminação;

~~XI – possuir comitês internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades;~~

XI - possuir comitês, grupos ou coletivos internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XII – possuir comitês internos que impulsionem o protagonismo feminino no ambiente de trabalho;~~

XII - promover ações de fomento que impulsionem o protagonismo feminino no ambiente de trabalho; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

XIII - promover ações afirmativas com temas voltados à saúde da mulher e a sua qualidade de vida;

XIV - possuir espaço reservado para amamentação;

XV - promover ações de suporte às mulheres quando do retorno da licença maternidade, de incentivo à divisão igualitária das responsabilidades parentais, especialmente quando ambos os genitores trabalham na mesma empresa;

XVI - flexibilizar as jornadas de trabalho, levando em conta a idade e o número de filhos menores, até cinco anos e onze meses, bem como as necessidades especiais em caso de deficiência;

~~XVII – conceder às suas colaboradoras licença maternidade de seis meses e aos seus colaboradores licença paternidade por período superior a cinco dias;~~

XVII - conceder às suas colaboradoras licença maternidade de seis meses; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XVIII – fornecer aos seus colaboradores o benefício do reembolso-creche, ou dispor de espaço físico apropriado para crianças de zero a cinco anos e onze meses;~~

XVIII - conceder aos seus colaboradores licença paternidade por período superior a cinco dias; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XIX – possuir política de fomento à contratação de mulheres negras, indígenas, imigrantes e/ou trans;~~

XIX - fornecer aos seus colaboradores o benefício do reembolso-creche, ou dispor de espaço físico apropriado para crianças de zero a cinco anos e onze meses; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XX – possuir política de fomento à contratação de mulheres vítimas de violência;~~

XX - promover política de fomento à contratação de mulheres negras, indígenas, imigrantes e/ou trans; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXI - possuir política de fomento à contratação de mulheres egressas do sistema prisional;~~

XXI - possuir política de fomento à contratação de mulheres vítimas de violência; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXII – possuir política de fomento à concessão de vagas para mulheres em cargos de gestão ede liderança;~~

XXII - possuir política de fomento à contratação de mulheres egressas do sistema prisional; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXIII – possuir política de flexibilização da jornada de trabalho para mulheres vítimas de violência doméstica;~~

XXIII - promover política de fomento à concessão de vagas para mulheres em cargos de gestão e de liderança; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXIV – realizar ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa, assim como de colaboradores, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho;~~

XXIV - promover política de flexibilização da jornada de trabalho para mulheres vítimas de violência doméstica; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXV – desenvolver espaços de diálogo e de conscientização para os homens, visando tratar de assuntos relacionados à sua saúde, às masculinidades e ao enfrentamento à violência contra as mulheres; e~~

XXV - realizar ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa, assim como de colaboradores, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~XXVI – desenvolver outras atividades que contribuam para a equidade de gênero e para o enfrentamento à violência contra as mulheres.~~

XXVI - desenvolver espaços de diálogo e de conscientização para os homens, visando tratar de assuntos relacionados à sua saúde, às masculinidades e ao enfrentamento à violência contra as mulheres; *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

XXVII - apoiar, participar, aderir, fomentar ou promover ações, eventos ou capacitações governamentais ou da sociedade civil sobre enfrentamento à violência contra as mulheres, protagonismo feminino, qualificação profissional de mulheres, entre outros assuntos correlatos ao objeto deste decreto; e *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

XXVIII - desenvolver outras atividades que contribuam para a equidade de gênero e para o enfrentamento à violência contra as mulheres. *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

§ 1º Para obtenção do Selo, a empresa deverá cumprir número mínimo de critérios, de acordo com o seu respectivo porte, observadas as seguintes regras:

I - Microempreendedor Individual (MEI) deverá atender, no mínimo, dois critérios;

~~II - Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) deverão atender, no mínimo, cinco critérios; e~~

II - Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) deverão atender, no mínimo, quatro critérios; e *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

~~III – as demais empresas não citadas neste parágrafo, deverão atender, no mínimo, quinze critérios.~~

III - as demais empresas não citadas neste parágrafo deverão atender, no mínimo, dez critérios. *(Incluído pelo Decreto nº 57.475, de 26 de fevereiro de 2024)*

§ 2º Na hipótese prevista no inciso II do "caput" deste artigo, será considerado atendido o critério quando a empresa solicitante comprovar que reservou no mínimo trinta por cento das vagas em programa de capacitação para mulheres, as quais não foram preenchidas pela inexistência de interessadas, circunstância que poderá ser comprovada mediante declaração firmada pelo representante legal da empresa, sob as penas da lei.

Art. 3º A comprovação dos critérios previstos no art. 2º deste Decreto poderá ser feita, de acordo com a avaliação da Comissão Julgadora, mediante autodeclaração da empresa ou apresentação de documentos como certificados, declarações, fotos, vídeos, materiais impressos ou materiais de divulgação.

Art. 4º Como critério obrigatório de habilitação, a empresa interessada deverá comprovar regularidade fiscal e trabalhista por meio de Certidões Negativas de Débitos Trabalhistas (CNDT), de Débitos Relativos aos Tributos Federais e à Dívida da União, de Regularidade do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e de Regularidade da Receita Estadual, além dos demais requisitos que deverão ser observados nos termos do § 1º do art. 2º deste Decreto.

~~**Art. 5º** As empresas interessadas em receber o Selo EmFrente, Mulher deverão apresentar requerimento perante a Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos, até o último dia útil do mês de março, na forma a ser regulada em Instrução Normativa do Secretário de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos.~~

Art. 5º As empresas interessadas em receber o Selo EmFrente, Mulher deverão apresentar requerimento perante a Secretaria da Mulher, até o último dia útil do mês de março, na forma a ser regulada em Instrução Normativa da Secretária de Estado da Mulher. *(Incluído pelo Decreto nº 58.650, de 4 de março de 2026)*

Parágrafo único. O requerimento deverá ser acompanhado da Carta Compromisso constante do Anexo Único deste Decreto.

~~**Art. 6º** O atendimento dos critérios previstos no art. 2º deste Decreto será avaliado por uma Comissão Julgadora, coordenada pela Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos e integrada por membros do Comitê EmFrente, Mulher, instituído pelo Decreto nº 55.430, de 7 de agosto de 2020.~~

Art. 6º O atendimento dos critérios previstos no art. 2º deste Decreto será avaliado por uma Comissão Julgadora, coordenada pela Secretaria da Mulher e integrada por membros do Comitê EmFrente, Mulher, instituído pelo Decreto nº 55.430, de 7 de agosto de 2020. *(Incluído pelo Decreto nº 58.650, de 4 de março de 2026)*

Parágrafo único. O exercício da função de membro da Comissão Julgadora é considerado serviço público relevante, não remunerado.

Art. 7º Incumbe à Comissão Julgadora analisar a documentação apresentada pelas empresas, manter sigilo sobre o seu conteúdo e zelar pela sua guarda e organização.

§ 1º Além das competências ordinárias relacionadas ao acompanhamento e ao monitoramento das empresas habilitadas ao uso do Selo EmFrente, Mulher, caberá à Comissão Julgadora a expedição de pareceres relativos aos requerimentos, representações e encaminhamentos recebidos.

§ 2º Para o desenvolvimento de seus trabalhos, a Comissão Julgadora poderá contar com o assessoramento técnico de representantes indicados por organismos de reconhecida competência em Políticas para as Mulheres e nas áreas de Responsabilidade Social Corporativa e de Gestão de Pessoas.

~~**Art. 8º** Após manifestação da Comissão Julgadora, as empresas que atenderem aos requisitos legais serão habilitadas ao uso do Selo EmFrente, Mulher, por ato do Secretário de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos, e serão apresentadas ao público no mês de agosto de cada ano.~~

Art. 8º Após manifestação da Comissão Julgadora, as empresas que atenderem aos requisitos legais serão habilitadas ao uso do Selo EmFrente, Mulher, por ato da Secretária de Estado da Mulher, e serão apresentadas ao público no mês de agosto de cada ano. *(Incluído pelo Decreto nº 58.650, de 4 de março de 2026)*

Parágrafo único. As empresas habilitadas poderão fazer uso publicitário do Selo EmFrente, Mulher em suas logomarcas e peças publicitárias, bem como citá-lo nas publicações promocionais oficiais.

Art. 9º O Selo EmFrente, Mulher será válido pelo prazo de dois anos, podendo ser sucessivamente renovado sempre que a empresa requerente comprovar o atendimento dos critérios previstos nos incisos do "caput" do art. 2º deste Decreto.

Parágrafo único. O requerimento de renovação do Selo EmFrente, Mulher deverá ser acompanhado de relatório, apresentado nos mesmos prazos e forma de que trata o art. 7º deste Decreto, no qual a empresa deverá informar os programas, os projetos e as ações sistemáticas e continuadas em favor da valorização e do enfrentamento à violência contra as mulheres.

Art. 10. A habilitação ao uso do Selo EmFrente, Mulher poderá ser suspensa ou cassada, antes de expirado o prazo de validade estabelecido no art. 9º deste Decreto, nos casos em que a empresa deixar de atender aos critérios previstos nos incisos do caput do art. 2º deste Decreto, bem como na hipótese de praticar ato incompatível com ações de enfrentamento à violência contra a mulher e/ou de violação de direitos humanos.

§1º A suspensão ou a cassação do Selo será precedida de contraditório, a ser exercido pela empresa no prazo de quinze dias, a contar da notificação.

§2º Encerrado o prazo previsto no § 1º deste artigo, com ou sem manifestação da empresa, a Comissão Julgadora elaborará relatório contendo justificativa para suspensão ou para cassação da habilitação.

~~§3º A decisão pela suspensão ou pela cassação do Selo EmFrente, Mulher caberá ao Secretário de Estado de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos.~~

§3º A decisão pela suspensão ou pela cassação do Selo EmFrente, Mulher caberá à Secretária de Estado da Mulher. *(Incluído pelo Decreto nº 58.650, de 4 de março de 2026)*

§4º Durante o período de validade estabelecido no art. 9º deste Decreto a empresa pode ser visitada ou questionada sobre o cumprimento dos critérios previstos nos incisos do "caput" do art. 2º deste Decreto.

Art. 11. Não haverá premiação em dinheiro para as empresas selecionadas.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 14 de março de 2023.

ANEXO ÚNICO

CARTA-COMPROMISSO

Considerando que a eliminação da violência e de todas as formas de discriminação contra a mulher é condição necessária para a efetivação dos direitos humanos e está intimamente ligada ao progresso de uma nação;

Considerando o que dispõe a Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (promulgada pelo Decreto n° 4.377, de 13 de setembro de 2002), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (concluída em Belém do Pará e promulgada pelo Decreto n° 1.973, de 1° de agosto de 1996), a Convenção 190da Organização Internacional do Trabalho,a Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho, a Constituição Federal/ de 1988 e a Lei nº 11.340de 7 de agosto de 2006– Lei Maria da Penha, instrumentos valiosos para o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres e para o enfrentamento da violência e de todos os tipos de discriminação contra a mulher;

Considerando os compromissos internacionais e nacionais assumidos pelo Brasil pela igualdade de oportunidades efetivas entre homens e mulheres;

Considerando a urgência de promover uma reflexão responsável sobre o tema com as empresas comprometidas com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para homens e mulheres;

Considerando que a violência e o assédio no mundo do trabalho privam as pessoas da sua dignidade, sendo incompatíveis com o trabalho saudável e uma ameaça à igualdade de oportunidades e aos ambientes produtivos;

Esta empresa compromete-se a atuar para a prevenção e erradicação da violência de gênero contra a mulher, tendo como base os princípios da dignidade e do respeito, reconhecendo o direito das mulheres a um mundo sem violência e assédio,reafirmando a importância do enfrentamento a todas as formas de preconceito e de discriminação.

Porto Alegre, XX de XXXXXXXXXX de XXXX.

Nome da empresa

Assinatura/Cargo

FIM DO DOCUMENTO