**ANEXO II**

**(em papel timbrado da empresa)**

**DECLARAÇÃO DE REGISTRO DE AUSÊNCIA NO CADASTRO DE EMPREGADORES DE SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO NO BRASIL.**

A(o) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, inscrita no CNPJ/ME n° \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_-\_\_\_, através do seu/sua representante legal, o(a) Sr(a) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, portador(a) da Carteira de Identidade nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ e do CPF/ nº. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, , DECLARA, para fins direito e de comprovação do atendimento a um dos requisitos de admissibilidade previstos no **EDITAL DE SELEÇÃO DAS EMPRESAS A SEREM CERTIFICADAS COM O SELO LILÁS**, instituído pela Lei Estadual nº 14.343, de 11 de agosto de 2021 e regulamentada pelo Decreto nº 22.173, de 20 de julho de 2023, que não consta no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo, prevista na legislação vigente sobre à matéria.

........................, de ............................. de 202.....

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura do Representante Legal da empresa e CPF/ME

**ANEXO III - BAREMA DE PONTUAÇÃO CERTIFICAÇÃO SELO LILÁS:**

O Barema possui 27 ações. A Microempresa deverá perfazer 1 item; Empresa de Pequeno Porte deverá perfazer 03 itens; Empresa de Médio Porte deverá perfazer 07 itens; Empresa de Grande Porte deverá perfazer 11 itens.

Para a comprovação da ação, serão aceitos os seguintes documentos listados abaixo:

* Fotos
* Vídeos
* Publicações em veículos de comunicação
* Publicações em diário oficia​l
* Termos de colaboração
* Atas de reuniões
* Boletins
* Material de campanha ou divulgação interna
* Certificações
* Portarias
* Relatório de transparência salarial (e que demonstre quantitativo de homens e mulheres) (de acordo com a LEI 14611/2023)
* DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais)

|  |  |
| --- | --- |
| CRITÉRIOS | EXEMPLOS E OBSERVAÇÕES |
| 1. Implantação de políticas antidiscriminatórias, de promoção da diversidade e de redução da desigualdade de gênero dentro da empresa;  |  |
| 2. Criação de canal de denúncia sobre assédio sexual, moral e outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, além da realização de campanhas de sensibilização em relação a estes temas;  | A Lei 14.457 garante a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral, assim como a criação de canal de denúncia. A adequação é obrigatória para todas as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, agora denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA + A. Ou seja, todas as organizações com mais de 81 colaboradores/as no seu quadro funcional precisam se ajustar à lei. |
| 3. Promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres que ocupem cargos ou funções iguais ou semelhantes ou que exijam o mesmo nível de qualificação, além de acesso equânime a programas de formação profissional promovidos pela empresa ou por ela contratados;  | A Lei que garante equiparação salarial entre homens e mulheres é a Lei 14.611, de 3 de julho de 2023 |
| 4. Oferecer garantia de licença maternidade e paternidade, conforme a lei e sua extensão;  | O direito à licença maternidade está posto na Lei da Licença Maternidade - *Lei nº 11.770/08*; *Lei nº 14.457/2022* |
| 5. 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;   |  |
| 6. Flexibilização das jornadas de trabalho para funcionárias gestantes ou lactantes; também levando em conta a idade e o número de filhos menores, até 6 (anos), bem como as necessidades especiais em caso de deficiência;  | O direito às gestantes está posto na *Lei nº 14.457/2022*  |
| 7. Disponibilização de creche, auxílio creche ou brinquedoteca para filhos/as de funcionárias;  | CLT, *Decreto-lei nº 5.452,* de 1º de maio de 1943 (creche e auxílio creche) |
| 8. Oferta de espaço adequado para a amamentação;  | Independente do número de funcionárias lactantes, garantir um espaço adequado para amamentação. CLT, *Decreto-lei nº 5.452,* de 1º de maio de 1943 |
| 9. Realizar a promoção e incentivo a mulheres assumirem cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa;  |  |
| 10. Promover maior visibilidade e destaque a líderes femininas no ambiente de trabalho;  |  |
| 11. Apoiar às instituições e entidades de defesa da mulher e promoção da igualdade de gênero;  |  |
| 12. Elaboração, execução ou apoio a projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural de mulheres residentes nas comunidades no entorno da empresa;  |  |
| 13. Possuir política de contratação de mulheres trans, negras, indígenas, imigrantes;   |  |
| 14. Possuir política de contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;   |  |
| 15. Possuir política de contratação de mulheres egressas do sistema prisional;  |  |
| 16. Possuir política de contratação de mulheres resgatadas em situação análoga à escravidão;  |  |
| 17. Possuir serviços de acolhimento, orientação e apoio às mulheres pertencentes a seu quadro de pessoal, através de assistência jurídica, psicológica, financeira e/ou médica, que tenham sido vítimas de qualquer tipo de violência de gênero;  | Os serviços ofertados incluem assistência jurídica, psicológica, financeira e/ou médica. |
| 18. Fornecimento de absorventes, além de outras ações voltadas à dignidade menstrual das mulheres no mundo do trabalho;  |  |
| 19. Realizar ações estruturais voltadas à dignidade menstrual das pessoas que menstruam, no mundo do trabalho;  | A Lei nº 14.214, de 6 de outubro de 2021 instituiu o Programa de Proteção e Promoção da Saúde Menstrual, que propõe: Promover educação sexual e menstrual; Disponibilizar, gratuitamente, produtos menstruais nos banheiros (absorvente, lenço umedecido, ducha higiênica e outros); Sensibilizar para o tema. |
| 20. Desenvolver programas, projetos e ações de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher, visando a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;   |  |
| 21. Possuir comitês internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades, e que impulsionam o protagonismo feminino no ambiente de trabalho;  | Incluir nos comitês a diversidade entre as mulheres: Idosas, lgbtqia+, mulheres com deficiência, negras, quilombolas, indígenas, imigrantes e outras. |
| 22. Realizar ações que promovam a saúde mental e física da mulher, visando o bem-estar e a prevenção de adoecimentos em razão do ambiente de trabalho;  | Ações que colaborem para o bem estar e prevenção de adoecimentos, tais como síndrome de burnout, ansiedade e depressão. Exemplos de ações: ter convênios com empresas ou profissionais de saúde mental - psicólogo/a, psiquiatra, psicanalista; convênio com programas de incentivo a prática de atividade física, comprovadamente eficaz para a garantia da qualidade de vida; oferecer ações de promoção ao bem estar dentro da empresa, etc. |
| 23. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres; | Ações de apoio a tratamento de doenças crônicas como câncer, fibromialgia, síndromes, endometriose e outros. Também apoio a adoecimentos psíquicos como ansiedade, depressão, transtorno do estresse pós-traumático e outros. |
| 24. Incentivo às mulheres ocuparem cargos de liderança, garantindo pelo menos um percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa.  |  |
| 25. Promover apoio às mulheres adotantes e as que estão em tratamento para engravidar, oferecendo apoio nos processos de adoção e fertilização *in vitro*.  | Ações voltadas para a flexibilização do horário de trabalho, apoio jurídico, e outras ações que viabilizem as mulheres no processo de adoção e as que realizam FIV (Fertilização in vitro) |
| 26. Promover ações de comunicação da empresa que sejam inclusivas às diferenças e diversidade entre as mulheres, promovendo o respeito e combate às violências.  | Ações voltadas para a flexibilização do horário de trabalho, apoio jurídico, e outras ações que viabilizem as mulheres no processo de adoção e as que realizam FIV (Fertilização in vitro) |
| 27. Promover ações de combate ao sexismo, à transfobia e ao racismo na linguagem, através da implementação da escrita gendrada (uso dos artigos o, a, e) e da utilização de termos antirracistas e de combate a outros preconceitos interseccionais.  | A implementação da escrita gendrada (uso dos artigos o, a, e) e da utilização de termos antirracistas e de combate a outros preconceitos interseccionais, é visualizada e se dá em documentos, ofícios e outros materiais produzidos para a comunicação |
| TOTAL | 27,0 |

**ANEXO IV – MODELO PARA APRESENTAÇÃO DE RECURSO**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nome da Empresa), inscrita no CNPJ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, solicita a interposição de recurso sobre o resultado do Edital do Selo Lilás, publicado em \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, cujo objeto é \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (descrever o objeto desse Edital).

1. Razões do recurso:

(Identificar a razão que motiva a interposição do recurso, com base nos dispositivos do Edital)

1. Fundamentação do recurso:
2. Anexos:

(Identificar anexos, caso necessário)

Nome da/o Representante Legal / Assinatura