

EDITAL DE SELEÇÃO DAS EMPRESAS A SEREM CERTIFICADAS COM O SELO LILÁS

A Comissão Avaliadora do Selo Lilás, tendo por base a Lei Estadual nº 14.343, de 11 de agosto de 2021, regulamentada pelo Decreto nº 22.173, de 20 de julho de 2023, e seu Regulamento Interno, convoca os interessados para se inscreverem conforme disposto neste Edital e seus anexos, mediante as condições estabelecidas abaixo.

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. O procedimento de inscrição e certificação do Selo Lilás será regido por este edital e coordenado pela Comissão Avaliadora.

1.2. O processo de seleção para a certificação de que trata este edital compreenderá as fases e os prazos descritos no ANEXO I.

1.3. O Selo Lilás terá validade de 02 (dois) anos, sujeito a acompanhamento e monitoramento para a sua manutenção.

1.4. O Selo Lilás poderá ser renovado pelo mesmo período, sucessivamente, mantido o padrão requerido.

1.5. Constitui objeto deste edital o reconhecimento das empresas públicas e privadas que comprovem a promoção das ações de valorização das mulheres e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, objetivando incentivar a eliminação de todas as formas de discriminação referentes ao acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

1.6. O recebimento do Selo Lilás não certifica a legalidade ou idoneidade da empresa e dos atos por ela praticados.

1.7. A empresa para ser certificada deverá conter pelo menos 30% de mulheres em seu quadro funcional, em diversas áreas da empresa, devendo ser comprovado através da DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), dos últimos três meses.

1.8. São consideradas ações de valorização da mulher e enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho:

1.8.1. Implantação de políticas antidiscriminatórias, de promoção da diversidade e de redução da desigualdade de gênero dentro da empresa;

1.8.2. 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;

1.8.3. 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;

1.8.4. Garantia de licença maternidade e paternidade, conforme a lei e sua extensão;

1.8.5. 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;

1.8.6. 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;

1.8.7. Disponibilização de creche, auxílio creche ou brinquedoteca para filhos/as de funcionárias;

1.8.8. Oferta de espaço adequado para a amamentação;

1.8.9. Realizar a promoção e incentivo a mulheres assumirem cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa;

1.8.10. Promover maior visibilidade e destaque a líderes femininas no ambiente de trabalho;

1.8.11. Apoiar às instituições e entidades de defesa da mulher e promoção da igualdade de gênero;

1.8.12. Elaboração, execução ou apoio a projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural de mulheres residentes nas comunidades no entorno da empresa;

1.8.13. Possuir política de contratação de mulheres trans, negras, indígenas, imigrantes;

1.8.14. Possuir política de contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;

1.8.15. Possuir política de contratação de mulheres egressas do sistema prisional;

1.8.16. Possuir política de contratação de mulheres resgatadas em situação análoga à escravidão;

1.8.17. 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;

1.8.18. Fornecimento de absorventes, além de outras ações voltadas à dignidade menstrual das mulheres no mundo do trabalho;

1.8.19. Realizar ações estruturais voltadas à dignidade menstrual das pessoas que menstruam, no mundo do trabalho;

1.8.20. 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;

1.8.21. 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;

1.8.22. 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;

1.8.23. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres;

1.8.24. 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.

1.8.25. Promover apoio às mulheres adotantes e as que estão em tratamento para engravidar, oferecendo apoio nos processos de adoção e fertilização *in vitro*.

1.8.26. Promover ações de comunicação da empresa que sejam inclusivas às diferenças e diversidade entre as mulheres, promovendo o respeito e combate às violências.

1.8.27. 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.

2. DO PÚBLICO-ALVO

2.1. Constitui o público-alvo do Selo Lilás:

2.1.1. Empresas privadas do Estado da Bahia, microempresas e empresas de pequeno, médio e grande porte;

2.1.2. Empresas públicas do Estado da Bahia;

2.1.3. Entidades, com ou sem fins lucrativos, que cumpram com os requisitos estipulados no item 1.7 e as demais exigências deste edital;

2.1.4. As instituições e órgãos integrantes da Comissão Avaliadora poderão ser contempladas por este edital desde que não avaliem as

próprias inscrições e documentos, renunciando seus poderes de coordenação para o ato em específico, que deverá ser analisado pelos demais participantes da comissão;

2.1.5. Para os fins deste edital, serão considerados os ramos de atuação: comércio, serviços e indústria.

2.1.6. O porte da empresa é medido a partir do número de colaboradores/as, conforme a classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE): https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_empregados.pdf.

I- COMÉRCIO

- a. Microempresa (ME), até 09 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), de 10 a 49 empregados.
- c. Empresa de Médio Porte, de 50 a 99 empregados.
- d. Grandes empresas, 100 ou mais empregados.

II. SERVIÇOS

- a. Microempresa (ME), até 09 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), de 10 a 49 empregados.
- c. Empresa de Médio Porte, de 50 a 99 empregados.
- d. Grandes empresas, 100 ou mais empregados.

III. INDÚSTRIA

- a. Microempresa, até 19 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), DE 20 a 99 empregados.

c. Empresa de Médio Porte, de 100 a 499 empregados.

d. Grandes empresas, 500 ou mais empregados.

2.2. São consideradas empresas comerciais aquelas que vendem mercadorias diretamente ao consumidor, ou que comprem do produtor para vender ao varejista, exemplos: restaurante, supermercado, armazém, lojas de ferragem, bares, lojas de vestuário e sapatos, eletrodomésticos/eletrônicos, bancas, quiosques, farmácias, perfumarias, açougues, padarias.

2.3. São consideradas empresas de prestação de serviços aquelas que ofertam o seu próprio trabalho ao consumidor, e não resultam na entrega de mercadorias, exemplos: lavanderia, cinema, hospital, escola, salão de beleza, bancos, pousadas, hotéis.

2.4. São consideradas empresas industriais aquelas que transformam matérias-primas, manualmente ou com auxílio de máquinas e ferramentas, fabricando mercadorias. Compreendem desde o artesanato até a moderna produção de instrumentos eletrônicos, exemplos: fábricas de móveis artesanais, de roupas, produtora de alimentícios, artigos da construção civil, de automóveis.

2.5. Para fins deste edital, serão consideradas, também, entidades/ou instituições que prestam serviços relevantes à sociedade, sem fins lucrativos e que possuem funcionários(as) em seu quadro.

3. DOS REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE

3.1. Além do disposto nos itens 2 e 1.7 deste edital, são também requisitos para a inscrição, independentemente do ramo de atividade:

3.1.1. Apresentação do CNPJ da Empresa, com Declaração de Certidão Ativa;

3.1.2. Apresentação pelo Sócio-Gerente de Certidões Criminais extraídas nos sites dos seguintes tribunais: Tribunal de Justiça da Bahia(TJ/BA), Tribunal Federal da 1ª Região (TRF1) e Superior Tribunal de Justiça(STJ);

3.1.3. Apresentação do Documento Pessoal do responsável legal da instituição e do representante indicado;

3.1.4. Apresentação da Certidão da Inscrição Estadual da Bahia e Municipal;

3.1.5. Apresentação da Declaração de que a empresa, bem como seus dirigentes, administradores, sócios ou representantes legalmente constituídos, não constam do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, previsto na legislação vigente, na data de inscrição, conforme modelo constante no Anexo II do Edital;

3.1.6. Aceite da Política de Privacidade no ato da inscrição, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

4. DA INSCRIÇÃO

4.1. As empresas interessadas em candidatar-se ao Selo Lilás deverão realizar inscrição no período de 02 de novembro de 2023 a 20 de fevereiro de 2024 (até às 23:59 horas, horário de Brasília), conforme o Anexo I deste Edital.

4.2. Não serão aceitas, sob nenhum pretexto, inscrições fora do prazo

estipulado.

4.3. A Comissão Avaliadora não se responsabilizará por inscrição não concretizada em razão de problemas técnicos, falhas de comunicação, congestionamento da internet, bem como outros fatores que impossibilitem a transferência dos dados requeridos.

4.4. O processo de inscrição dar-se-á através do preenchimento do Formulário Eletrônico de Inscrição disponível no sítio eletrônico da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.

4.5. As empresas e demais interessadas deverão providenciar o preenchimento completo do Formulário Eletrônico de Inscrição.

4.6. No ato da inscrição, após o preenchimento e envio do Formulário Eletrônico de Inscrição, os documentos relacionados a seguir deverão ser enviados para o seguinte e-mail: selolilas@spmba.ba.gov.br

4.6.1. Os documentos relativos aos requisitos de admissibilidade;

4.6.2. Os documentos que comprovem as ações ou programas de valorização da mulher (fotos, vídeos, publicações em veículos de comunicação e em diário oficial, termos de colaboração, atas de reunião, boletins, material de campanha, material de divulgação interna, certificações, portarias, relatório de transparência salarial, regimento interno) e enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho inscritas;

4.6.3. Cada ação apontada desenvolvida pela empresa, deverá conter o seu nome, data de início, duração, a quantidade de colaboradoras participantes, descrição da ação, conclusão e impacto dessa ação;

4.6.4. As empresas poderão inscrever as ações ou programas de

valorização da mulher e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, conforme o ponto 1.8 deste Edital.

4.7. As informações prestadas são de inteira responsabilidade da empresa, reservando-se à Comissão Avaliadora o direito de invalidar a inscrição que apresentar documentação ou informação contendo dados parciais, incorretos, inconsistentes ou inverídicos.

4.8. Não haverá cobrança de taxa de inscrição.

4.9. Fica vedada qualquer tipo de comunicação da Comissão Avaliadora com os/as representantes das Empresas participantes, durante o período de análise e seleção das propostas.

4.10. As ações de valorização serão pontuadas com base no barema contido no Anexo III.

5. DA IMPUGNAÇÃO DO EDITAL

5.1. O prazo para impugnação do presente Edital será de até 05 (cinco) dias corridos antes do início do prazo para a inscrição. (endereço eletrônico)

5.2. A impugnação deverá ser dirigida à Comissão Avaliadora, por meio do correio eletrônico: selolilas@spmba.ba.gov.br

6. DA COMISSÃO AVALIADORA:

6.1. A Comissão Avaliadora será composta pelas seguintes entidades e órgãos:

6.1.1. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

6.1.2. Secretaria de Justiça e Direitos Humanos do Estado da Bahia - SJDH

6.1.3. Secretaria Estadual de Desenvolvimento Econômico do Estado da Bahia - SDE

6.1.4. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia - SETRE

6.1.5. Assembleia Legislativa da Bahia - ALBA

6.1.6. Ordem dos Advogados da Bahia – OAB/BA

6.1.7. Central Única dos Trabalhadores - CUT

6.1.8. Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado da Bahia - FECOMERCIO

6.1.9. Federação das Indústrias do Estado da Bahia - FIEB

6.1.10. Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher - NEIM/UFBA

6.2. A Comissão será presidida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres.

6.3. A participação na Comissão Avaliadora é considerada atividade de relevante interesse público e não ensejará remuneração

6.4. A Comissão se reunirá por convocação da Presidência, a qual deverá ocorrer com antecedência mínima de até 72h (setenta e duas horas).

6.5. As deliberações da Comissão Avaliadora serão tomadas por maioria absoluta, com a presença da Presidência.

6.6. Os integrantes da Comissão Avaliadora terão mandato de 02 (dois) anos, permitida a recondução e as substituições pelas instituições.

6.7. Compete à Presidência da Comissão Avaliadora:

6.7.1. Conduzir as reuniões da Comissão;

6.7.2. Deliberar sobre os pedidos de impugnação deste Edital.

7. DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

7.1. O processo de avaliação do Selo Lilás ocorrerá em duas etapas, quais sejam:

7.1.1. A primeira etapa consiste na análise documental da empresa, para a averiguar e mensurar a implementação das ações ou programas de valorização da Mulher e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho;

7.1.2. A segunda etapa consiste na aplicação de Barema, destinado a comprovar a existência da(s) ação(es) inscrita(s) em razão do porte da empresa:

7.1.3. Microempresa deverão perfazer, no mínimo, 01 item;

7.1.4. Empresa de pequeno porte deverão perfazer, no mínimo, 03 itens;

7.1.5. Empresa de médio porte deverão perfazer, no mínimo, 07 itens;

7.1.6. Empresa de grande porte deverão perfazer, no mínimo, 11 itens;

7.2. A análise documental levará em conta estritamente a documentação enviada pela empresa no ato da inscrição.

7.3. Não serão considerados outros documentos, ainda que estejam publicamente disponíveis.

8. DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

8.1. A divulgação do resultado das inscrições válidas, do resultado da primeira etapa do processo avaliativo (análise documental) e do

resultado preliminar para a concessão do Selo Lilás será realizada no sítio eletrônico da SPM.

8.2. A divulgação do resultado final será realizada mediante a publicação da lista de empresas às quais será concedido o Selo Lilás, no Diário Oficial da Bahia, e posteriormente, no sítio eletrônico da SPM.

9. DOS RECURSOS

9.1. Após a divulgação de cada resultado, haverá prazo de até 5 (cinco) dias corridos para a interposição de recursos.

9.2. No recurso, o recorrente deverá apontar de forma objetiva a omissão, contradição ou erro do material questionado, bem como expor os motivos que justifiquem o questionamento.

9.3. Os recursos deverão ser registrados em formulário próprio, constante no Anexo IV do presente Edital, e enviados para o endereço eletrônico e-mail da comissão avaliadora.

10. DA CONCESSÃO DO SELO LILÁS

10.1. A concessão do Selo Lilás será efetuada mediante a publicação da lista de empresas aprovadas em Portaria da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.

10.2. A Cerimônia oficial de concessão do Selo Lilás ocorrerá no mês de março de 2024.

10.3. Para novo requerimento do Selo Lilás, após 2 (dois) anos, a empresa que já foi certificada, deverá comprovar a existência de no

mínimo, 50% de mulheres em seu quadro funcional ou apresentar nova ação distinta das que foram apresentadas na inscrição anterior.

11. DOS DIREITOS DAS EMPRESAS HABILITADAS

11.1. É direito da empresa que se candidatar ao Selo Lilás ter a inscrição analisada nos termos estipulados neste Edital.

11.2. São direitos da empresa detentora do Selo Lilás:

11.2.1. Ter seu nome divulgado na lista de empresas aprovadas para a concessão do Selo Lilás, no sítio eletrônico da SPM e em quaisquer outros meios ou ocasiões em que se dê publicidade à lista;

11.2.2. Divulgar a logomarca do Selo Lilás em seus meios de comunicação e junto aos seus fornecedores, prestadores de serviço e clientes.

12. DAS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

12.1. São obrigações da empresa que se candidatar ao Selo Lilás:

12.1.1. Garantir a veracidade e a atualização das informações prestadas e dos documentos enviados;

12.1.2. Prestar os esclarecimentos necessários, quando solicitados, e no prazo determinado;

12.1.3. Observar os prazos estabelecidos e garantir o envio de formulários, informações e quaisquer outros documentos, zelando pela obtenção das respectivas confirmações de recebimento;

12.1.4. Evitar envolver-se em situações ou denúncias que ensejem dúvidas ou questionamentos sobre seu compromisso em criar um ambiente de trabalho responsável;

12.1.5. Obter o consentimento das participantes pelo uso das imagens em vídeo e/ou fotos em mídias que porventura sejam enviadas no ato da inscrição (de acordo com a lei geral de proteção)

12.2. É obrigação das empresas aprovadas para a concessão do Selo Lilás utilizar a logomarca do Selo Lilás, seguindo o Manual de Marcas do Governo do Estado da Bahia (<https://www.bahia.ba.gov.br/marcas-e-manuais>)

12.3. A inscrição para o Selo Lilás implicará a aceitação tácita, por todas as empresas participantes, de eventual publicação, divulgação e utilização das suas ações, assim como autorização do uso de imagens, textos, vozes e nomes, em qualquer meio de divulgação e promoção, sem ônus ou termo de retribuição.

12.4. O uso de informações falsas ou de qualquer outro artifício de comprovada má-fé pela empresa, na tentativa de induzir a erro os responsáveis pela avaliação, acarretará sua imediata exclusão do processo, sem prejuízo de abertura de processo administrativo para apuração dos fatos e de aplicação das penalidades legalmente previstas.

13. DO ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DO SELO LILÁS

13.1. A Comissão Avaliadora, após a concessão do Selo Lilás, requisitará o envio da DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais) de seis em seis meses, para fins de comprovação dos 30% de mulheres no quadro funcional.

13.2. A Comissão Avaliadora também poderá realizar visitas *in loco* nas empresas, para fins de comprovação acerca da manutenção das ações inscritas.

13.3. Para realizar o monitoramento e acompanhamento dos atos ou omissões objetos das denúncias previstas neste, a Comissão Avaliadora criará canais de escuta, de maneira sigilosa, preservando a integridade física e mental das vítimas perante a Ouvidoria da SPM, no seguinte número telefônico: 0800.284.0011.

14. DA SUSPENSÃO DO DIREITO

14.1. A Comissão Avaliadora poderá suspender o direito da empresa detentora do Selo Lilás de usar a marca caso sobrevenham fatos que comprovem o envolvimento ou a tolerância da empresa com práticas ilegais ou graves falhas éticas, que lhe foi garantido o amplo direito de defesa e do contraditório, tais como:

14.1.1. Realização de ato ou ação contrários a concessão, praticado pelo(a) portador(a) do Selo Lilás;

14.1.2. Discriminação de gênero no ambiente de trabalho;

14.1.3. Assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho;

14.1.4. Condenações administrativas ou judiciais no Brasil e no exterior pela prática de atos que incluam a empresa no cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à de escravo, previsto na legislação vigente;

14.1.5. Condenações administrativas ou judiciais no Brasil e no exterior por graves infrações aos direitos humanos;

14.1.6. A empresa portadora tiver pendência com órgãos de proteção dos direitos das mulheres nas esferas federal, estadual, municipal;

14.1.7. Os sócios administradores forem condenados em crimes sexuais, de violência doméstica ou familiar, assédio moral e sexual.

15. DOS PRAZOS

15.1. Da decisão que suspender o direito da empresa detentora do Selo Lilás, caberá pedido de reconsideração no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da notificação recebida pela empresa.

15.1. A Comissão Avaliadora analisará o pedido de reconsideração no prazo de 15 (quinze) dias, podendo o prazo ser prorrogado uma vez por igual período.

16. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

16.1. Informações adicionais acerca do conteúdo deste Edital poderão ser obtidas através do correio eletrônico selolilas@spmba.ba.gov.br

17. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

- 17.1. A íntegra deste Edital estará disponível no sítio eletrônico da SPM.
- 17.2. Não será cobrado das empresas qualquer valor a título de inscrição, participação no processo avaliativo ou concessão do Selo Lilás.
- 17.3. As informações e os documentos apresentados pelas empresas candidatas não serão fornecidos a terceiros, salvo com a autorização expressa da empresa, nos casos permitidos em Lei.
- 17.4. Ao candidatar-se ao Selo Lilás, a empresa manifesta automaticamente sua concordância com as regras deste Edital, inclusive o disposto em seus anexos.
- 17.5. Os casos omissos serão resolvidos e deliberados pela Comissão Avaliadora.

ANEXO I - Etapas do Edital

Etapas do Edital	Data
Publicação	02/11/2023
Inscrição	02/11/2023 à 20/02/2024
Análise documental	21/02/2024 à 26/02/2024
Resultado da análise documental	27/02/2024
Recurso	27/02/2024 à 04/03/2024
Resultado do Recurso	07/03/2024
Análise e aplicação do Barema	08/03/2024 à 13/03/2024
Resultado Preliminar	14/03/2024
Recurso	15/03/2024 à 21/03/2024
Resultado Final	22/3/2024

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 nº _____/____-____, 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
DESELEÇÃO 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 a 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 oficial
- 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	A Lei que garante equiparação salarial
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;	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	O direito às gestantes está posto na Lei nº 14.457/2022

deficiência;	
7. Disponibilização de creche, auxílio creche ou brinquedoteca para filhos/as de funcionárias;	CLT, <i>Decreto-lei nº 5.452</i> , de 1º de maio de 1943 (creche e auxílio creche)
8. Oferta de espaço adequado para amamentação;	Independente do número de funcionárias lactantes, garantir um espaço adequado para amamentação. CLT, <i>Decreto-lei nº 5.452</i> , 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	

<p>capacitação profissional à mulher, visando a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;</p>	
<p>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;</p>	<p>Incluir nos comitês a diversidade entre as mulheres: Idosas, lgbtqi+, mulheres com deficiência, negras, quilombolas, indígenas, imigrantes e outras.</p>
<p>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;</p>	<p>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.</p>
<p>23. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres;</p>	<p>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.</p>
<p>24. Incentivo às mulheres ocuparem cargos de liderança, garantindo pelo menos um percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança</p>	

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 <i>in vitro</i> .	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 <i>in vitro</i>)
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 <i>in vitro</i>)
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 objetodesse Edital).

1. Razões do recurso:

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

2. Fundamentação do recurso:

3. Anexos:

(Identificar anexos, caso necessário)

Nome da/o Representante Legal / Assinatura