**ASSUNTO:** Indico ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal, Dr. Paulo de Oliveira e Silva, por meio da secretaria competente, a imediata aplicação da Lei 14457/2022 contra assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, por meio da COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO ACIDENTE E ASSÉDIO, **Canal de Denúncias, bem como por ferramentas legais do** Programa Emprega + Mulheres.

**SALA DAS SESSÕES\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_**

**DESPACHO:**

 **PRESIDENTE DA MESA**

 **INDICAÇÃO Nº 168 DE 2023**

**SENHORA PRESIDENTE,**

**SENHORES VEREADORES,**

Sirvo-me da presente, rendendo prévias homenagens, para **INDICAR** ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal, Dr. Paulo de Oliveira e Silva, através das secretarias competentes, com fundamento no artigo 160 da resolução 276/2010 (Regimento interno), **a imediata implementação da Lei 14457/2022 contra assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, em caráter urgente, por meio da COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO ACIDENTE E ASSÉDIO e o Canal de Denúncias, bem como ferramentas legais do Programa Emprega + Mulheres.**

Certo é que a Lei 14.457/2022 instituiu o **Programa Emprega + Mulheres** e trouxe medidas para inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

* **para apoio à parentalidade na primeira infância**: consistente ao pagamento de reembolso-creche; e a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;
* **para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho**: consistente ao teletrabalho,  ao regime de tempo parcial,  regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas,  jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir; antecipação de férias individuais; e horários de entrada e de saída flexíveis;
* **para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:** consistente na suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e  estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;
* **para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:** consistente a  suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e ) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na [Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)
* **reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;**
* **prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e**
* **estímulo ao microcrédito para mulheres**.

Ainda, considerando a data limite de implementação (21/03/2023), indica que devemos proceder no seguinte sentido:

* A **implementação de uma ferramenta como o Canal de Denúncias** que dê a possibilidade do envio de relatos anônimos. É necessário que a ferramenta dê garantia de sigilo total das informações e que a empresa tenha um procedimento claro para fazer a [apuração dos relatos](https://pt.safe.space/checklist-apuracao-de-relatos-no-canal-de-denuncia)de má conduta.
* A realização de **treinamentos e dinâmicas de capacitação das pessoas** colaboradoras sobre o tema de assédio em formato que seja acessível e fácil de entender. Os treinamentos devem acontecer, no mínimo, uma vez ao ano.
* Confirmar se consta, em nosso regimento interno, código de conduta e ética a existência do item com regras de conduta clara que determina o combate ao assédio sexual e outras formas de abuso de poder no trabalho, visto que se não houver teremos que implementar. E após tonar de conhecimento dos(as) empregados (as) garantindo ampla divulgação.
* Inserir no PGR anualmente treinamento é dinâmica de capacitação em combate ao assédio sexual e moral para todos os(as) trabalhadores (as). Ações de capacitação, orientação e sensibilização dos colaboradores de todos os níveis hierárquicos da empresa, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
* Proceder um treinamento aos cipeiros contra o combate ao assédio sexual e moral, ressaltando a Lei 14.457/22;
* Modificar as Atas da CIPA para constar ***Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa)***
* Inserir  temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e

 **Assim, ressalto, com fundamento no artigo 160 da resolução 276/2010, dada a relevância da matéria, a necessidade do município adotar todas as medidas para atender o comando legal de forma integral, em respeito à dignidade dos trabalhadores do Município de Mogi Mirim.**

Por fim, reitero os protestos de respeito e consideração.

**SALA DAS SESSÕES “VEREADOR SANTO RÓTOLLI”, em 16 de março de 2023**

 **DRA. JOELMA FRANCO DA CUNHA**

 **Vereadora**

*(“Esta página de assinaturas é parte integrante e indissociável da Indicação nº 168 de 2023, de autoria da Vereadora Joelma Franco da Cunha, 16 de março de 2023 - Doc de quatro laudas”)*