



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO VELHO – RO
Gerência das Comissões

LEI Nº _____

DOM Nº _____

AUTÓGRAFO Nº 22/2026

PROJETO DE LEI Nº 5070/2026

AUTORIA: VEREADOR DR. BRENO MENDES

Institui a Política Municipal de Inclusão Produtiva e Empregabilidade de Mães Atípicas, denominada "Lei Autonomia que Cuida", no âmbito do Município de Porto Velho, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PORTO VELHO, usando das atribuições que lhe é conferida no inciso IV, do art. 87 da Lei Orgânica do Município de Porto Velho.

FAÇO SABER que a **CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO VELHO**, aprovou eu sanciono a seguinte:

LEI:

Art. 1º Fica instituída a Política Municipal de Inclusão Produtiva e Empregabilidade de Mães Atípicas, denominada "Lei Autonomia que Cuida", no âmbito do Município de Porto Velho.

§1º Para os fins desta Lei, considera-se mãe atípica a mulher que é responsável legal por pessoa com deficiência, transtorno do neurodesenvolvimento ou doença rara, que demande cuidados contínuos e especializados.

§2º A política de que trata esta Lei estende-se ao responsável legal que desempenhe a função de cuidador principal de pessoa com deficiência, transtorno do neurodesenvolvimento ou doença rara, conforme classificação constante do CID-11 ou legislação federal específica aplicável.

Art. 2º São objetivos da Política Municipal de Inclusão Produtiva e Empregabilidade de Mães Atípicas:

I — promover a inclusão produtiva e a permanência no mercado de trabalho formal ou informal digno;

II — reduzir barreiras estruturais de acesso ao emprego decorrentes da sobrecarga de cuidado contínuo;

III — combater a discriminação indireta relacionada à maternidade atípica;

IV — incentivar modelos laborais compatíveis com a necessidade de



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO VELHO – RO
Gerência das Comissões

acompanhamento terapêutico e educacional dos dependentes;

V — estimular geração de renda, empreendedorismo e economia solidária;

VI — fortalecer a autonomia financeira como instrumento de proteção social e dignidade humana;

VII — prevenir situações de vulnerabilidade econômica decorrentes da interrupção forçada da trajetória profissional.

Art. 3º A Política Municipal de Inclusão Produtiva e Empregabilidade de Mães Atípicas será implementada por meio das seguintes diretrizes:

I — Capacitação Adaptada:

a) oferta de cursos profissionalizantes e de qualificação, preferencialmente em formato remoto ou híbrido, com horários flexíveis;

b) desenvolvimento de habilidades digitais e empreendedoras;

c) parcerias com instituições de ensino e entidades do terceiro setor para oferta de bolsas e programas de mentoria.

II — Empregabilidade Inclusiva:

a) incentivo à adoção de práticas de trabalho flexíveis (teletrabalho, jornada reduzida, banco de horas) por empresas;

b) criação de um banco de talentos municipal específico para mães atípicas;

c) promoção de programas de estágio e aprendizagem direcionados.

III — Autonomia Econômica:

a) acesso facilitado a linhas de microcrédito e fomento ao empreendedorismo feminino;

b) apoio à formalização de negócios e à participação em feiras e mercados locais;

c) orientação para acesso a programas de benefícios sociais e previdenciários.

IV — Rede Integrada de Apoio:

a) articulação com serviços de saúde, educação e assistência social para garantir o suporte necessário aos dependentes;

b) criação de grupos de apoio e troca de experiências entre mães atípicas;

c) campanhas de conscientização sobre os desafios e a importância da inclusão das mães atípicas no mercado de trabalho.

Art. 4º Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a instituir o Selo "Empresa Amiga da Mãe Atípica", a ser concedido anualmente a empresas que se destaquem na promoção da inclusão produtiva e empregabilidade de mães atípicas.

§1º A concessão do Selo terá caráter honorífico e de reconhecimento público, visando estimular a responsabilidade social corporativa.

§2º Os critérios para a concessão do Selo serão definidos em regulamento, podendo incluir, entre outros:

I — adoção formal de política interna de apoio à maternidade atípica;



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO VELHO – RO
Gerência das Comissões

II — oferta de modalidades de jornada flexível, teletrabalho ou banco de horas adaptado;

III — garantia de flexibilização de horário para acompanhamento terapêutico ou educacional do dependente;

IV — manutenção de ambiente laboral livre de discriminação;

V — participação em ações de sensibilização promovidas pelo Município;

VI — contratação ou manutenção de percentual mínimo de mães atípicas no quadro funcional, quando possível.

§3º A empresa agraciada com o Selo poderá utilizá-lo em sua comunicação institucional, pelo período de validade estabelecido em regulamento.

§4º A concessão do Selo não implicará em qualquer benefício fiscal ou vantagem em processos licitatórios, salvo se expressamente previsto em legislação específica.

§5º O Selo poderá ser revogado a qualquer tempo, caso a empresa deixe de cumprir os critérios estabelecidos ou incorra em práticas discriminatórias.

Art. 5º O Poder Executivo Municipal poderá promover campanhas de divulgação e valorização das empresas detentoras do Selo "Empresa Amiga da Mãe Atípica", por meio de:

I — publicidade em canais oficiais do Município;

II — eventos de premiação e reconhecimento;

III — inclusão em listas de empresas socialmente responsáveis;

IV — outras formas de visibilidade pública.

Parágrafo único. As ações de divulgação não configurarão publicidade institucional em benefício de empresas privadas, mas sim reconhecimento de boas práticas.

Art. 6º Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a criar e manter um Banco Municipal de Talentos de Mães Atípicas, com o objetivo de facilitar a conexão entre as mães atípicas qualificadas e as oportunidades de emprego e empreendedorismo.

§1º O cadastro no Banco de Talentos será voluntário e observará o disposto na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD), garantindo o consentimento expresso das cadastradas e a finalidade específica dos dados coletados.

§2º O Banco de Talentos poderá conter informações sobre:

I — perfil profissional e acadêmico;

II — experiência profissional;

III — áreas de interesse e disponibilidade;

IV — necessidades específicas de flexibilidade laboral;

V — dados de contato.

§3º As informações do Banco de Talentos poderão ser disponibilizadas,



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO VELHO – RO
Gerência das Comissões

mediante critérios de segurança e privacidade, a empresas interessadas em contratar mães atípicas ou em estabelecer parcerias para programas de capacitação.

Art. 7º O Poder Executivo Municipal poderá estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da Política Municipal de Inclusão Produtiva e Empregabilidade de Mães Atípicas, com o objetivo de:

- I — acompanhar a efetividade das ações implementadas;
- II — identificar desafios e oportunidades de melhoria;
- III — subsidiar a tomada de decisões e o aprimoramento da política;
- IV — divulgar os resultados alcançados.

§1º Poderão ser elaborados relatórios periódicos com dados consolidados, respeitada a legislação de proteção de dados pessoais.

§2º O monitoramento poderá ocorrer de forma integrada às estruturas já existentes no Município.

Art. 8º As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, observada a disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

Parágrafo único. A implementação das ações previstas nesta Lei dependerá da existência de recursos e da compatibilidade com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA).

Art. 9º O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei no que couber.

Art. 10º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Porto Velho, 10 de março de 2026.

Ver. FRANCISCO GEDEÃO BESSA HOLANDA DE NEGREIROS
Presidente CMPV
- 2025/2026 -



Assinado por **Francisco Gedeão Bessa Holanda De Negreiros** - - Em: 12/03/2026, 09:39:43