

	<p><b>Estado de Mato Grosso</b> Assembleia Legislativa</p>	
<p><b>Despacho</b></p>	<p>NP: 96b5npvd  <b>SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS</b>  19/02/2020  Projeto de lei nº 121/2020  Protocolo nº 1023/2020  Processo nº 201/2020</p>	
<p><b>Autor:</b> Dep. Dilmar Dal Bosco</p>		

**Institui no âmbito da administração pública direta e indireta o programa de prevenção, capacitação e enfrentamento permanente ao assédio sexual.**

A **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO**, tendo em vista o que dispõe o Art. 42 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona a seguinte lei:

**Art. 1º** Institui no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Mato Grosso o programa de capacitação permanente de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, dirigido aos servidores públicos, efetivos e comissionados, trabalhadores terceirizados, estagiários e demais interessados.

**Parágrafo único.** Entende-se como assédio sexual toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o subordinado, visando à obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

I. O assédio sexual pode-se configurar como vertical, quando o agressor, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual; ou horizontal, quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

II. O assédio sexual pode ser caracterizar por chantagem, quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho; ou por intimidação, caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de



intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

**Art. 2º** Este Programa tem por objetivos:

- I. A adoção de mecanismos efetivos de prevenção, monitoramento, avaliação e superação do assédio sexual;
- II. O favorecimento da identificação de indícios e evidências da ocorrência de práticas de assédio sexual no âmbito das instituições públicas e no setor privado, a partir da análise das relações institucionais, dos registros administrativos e demográficos e dos dados referentes a fluxos de trabalho na execução das políticas públicas;
- III. Refletir sobre a reprodução de práticas de assédio sexual em todos os espaços de trabalho;
- IV. Promover o reconhecimento do assédio sexual como violação dos direitos humanos, em especial das mulheres, e dentre elas as mulheres negras, as mais atingidas pelas práticas assediadoras;
- V. A busca pela construção de um espaço de transformação de relações sociais;

**Art. 3º** O Programa de Capacitação tem como princípios e diretrizes:

- I. O respeito a todo e qualquer participante, independente de cor, raça, credo, procedência nacional ou origem étnica;
- II. A garantia da liberdade e apreço à tolerância;
- III. A manutenção do padrão de qualidade de ensino;
- IV. A valorização da experiência individual de cada participante;
- V. Preconização do recorte de gênero, compreendendo que o assédio sexual é sobremaneira vivenciado pelas mulheres;
- V. Preconização do recorte racial e étnico tecendo a produção de conhecimento e práticas antirracistas;
- VII. Que o espaço de troca do curso seja o ambiente primário às práticas que combatem e se opõem ao assédio sexual.

**Art. 4º** O Programa de Capacitação terá como ações prioritárias a realização das seguintes atividades:

- I. Produção e divulgação de campanha para sensibilização sobre o assédio sexual;
- II. Promoção de formação interna obrigatória para os servidores públicos, efetivos e comissionados, e trabalhadores terceirizados da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Mato Grosso, com



frequência mínima de 75% das atividades realizadas, para o reconhecimento das práticas de assédio sexual e formas de enfrentamento à problemática;

III. Produção e divulgação de dados sobre denúncias de assédio sexual no âmbito da administração direta e indireta da administração pública, em todos setores, destacando o perfilamento das vítimas e agressores, em especial informações sobre gênero, raça e orientação sexual;

IV. Promoção de seminários anuais, abertos ao público externo, com a presença dos órgãos de fiscalização, promoção e controle do sistema de justiça, para a apresentação dos resultados e desafios do programa;

**Art. 5º** Para fins de identificação e contabilização de casos de assédio sexual, levar-se-á em consideração o simples registro de denúncia, não estando condicionada à existência de eventual procedimento investigativo ou decisão judicial ou administrativa.

**Art. 6º** O Poder Executivo poderá realizar convênios com Universidades Públicas, e Organizações da Sociedade Civil que debatam o assédio sexual e temas correlatos para a construção da ementa e ministração das aulas, produção de material didático e fiscalização da execução do curso a ser ministrado, bem como a manutenção dos princípios e diretrizes do curso.

**Art. 7º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

O assédio sexual é uma das formas mais comuns de abuso de poder no ambiente de trabalho. Em que pese a vedação da conduta no ordenamento jurídico, são inúmeros os casos de condutas impróprias seja no setor privado quanto no público, sendo, portanto necessárias a adoção de medidas efetivas para enfrentar a situação e prevenir tais abusos.

A presente proposição objetiva criar um programa que coíba o assédio sexual, por capacitar os servidores quanto ao tema, por incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho; avaliar constantemente as relações interpessoais, atentar para as mudanças de comportamento; dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas, dentre outras.

O assédio sexual é um ato contrário aos princípios da administração pública e sua prática se enquadra como improbidade administrativa, trata-se de uma violência sexual que fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais.

É premente a conscientização de todos a fim de impedir que tais situações abusivas, passem despercebidas,



haja vista que muitas delas por vezes são sequer denunciadas. Tal sigilo acaba por esconder o tamanho real do problema.

A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham. É vital garantir institucionalmente as ferramentas necessárias para combater tal violação da liberdade sexual.

Em face do exposto, peço o apoio dos nobres Pares para a aprovação da presente matéria.

Edifício Dante Martins de Oliveira  
Plenário das Deliberações “Deputado Renê Barbour” em 18 de Fevereiro de 2020

**Dilmar Dal Bosco**  
Deputado Estadual