

	<p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p>	
<p>Despacho</p>	<p>NP: claq31kt SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS 23/08/2023 Projeto de lei nº 1735/2023 Protocolo nº 9225/2023 Processo nº 2944/2023</p>	
<p>Autor: Dep. Elizeu Nascimento</p>		

Institui o Selo Empresa Sem Assédio no âmbito do Estado de Mato Grosso.

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 - Fica instituído o Selo Empresa Sem Assédio que visa promover boas práticas no ambiente de trabalho para o fomento da segurança laboral das mulheres.

Art. 2º Para fins desta lei, são consideradas práticas de assédio e importunação sexual:

I - As previstas nos artigos 215, 215-A e 216-A do Código Penal;

II - Práticas de assédio definidas pelo Ministério Público do Trabalho e demais órgãos responsáveis pela regulamentação do trabalho e do emprego no país.

Art. 3º As pessoas jurídicas de direito Público e Privado que se mantiverem em conformidade com esta Lei podem pleitear o Selo Empresa Sem Assédio, conferido pela Secretaria de Estado da Justiça de Mato Grosso.

Art. 4º Cabe a Secretaria de Estado de Justiça de Mato Grosso, fiscalizar e atualizar o Selo Empresa Sem Assédio a cada dois anos.

Art. 5º Para receber o Selo Empresa Sem Assédio, é preciso:

I - Possuir uma instância interna específica responsável por:

a. Coordenar a elaboração e revisão do Código de Ética e Conduta da empresa para adaptar ou incluir novos itens ou conceitos relacionados ao assédio e a importunação sexual sempre que necessário;

b. Dar ampla divulgação ao Código, suas diretrizes e demais políticas institucionais relacionadas ao compromisso anti-assédio e anti-importunação sexual, coordenando e operacionalizando treinamentos, e/ou através de campanhas internas de comunicação sempre que necessário;

c. Elaborar, discutir, aprovar e executar, de forma proativa, ações que visem ensinar, disseminar e

	<p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p>	
---	--	---

esclarecer padrões de conduta compatíveis com princípios de respeito, igualdade e diversidade;

d. Definir diretrizes para a operação das ferramentas de denúncias da empresa até que seja possível informar a solução do caso de forma confiável, sigilosa e livre de qualquer tipo de retaliação ou discriminação para todos os relatos de boa-fe;

e. Contar com equipe, interna ou externa, especializada no tratamento e apuração de relatos de assédio e importunação sexual;

f. Encaminhar a resolução de conflitos éticos e de conduta que não são solucionados pela cadeia de supervisão ou que não estão previstos no Código de Ética e Conduta da empresa.

II - Estabelecer metas para atingir a equidade de gênero em cargos de chefia e gerência em todos os setores dentro de 5 anos.

III - Publicar no site da pessoa jurídica, em lugar visível, seu Código de Ética e Conduta contendo:

- a. Lista das instâncias internas da empresa responsáveis por apoiar funcionarias e funcionarios que relatam terem sofrido assédio e importunação sexual, e tratar das reclamações e denúncias de forma confidencial;
- b. Lista de endereços de canais eletrônicos e/ou aplicativos destinados ao recebimento de reclamações e denúncias, de forma confidencial.

Art. 6º As metas e indicadores para atingir a equidade de gênero em cargos de chefia e gerência estabelecidas pelas pessoas jurídicas que receberem o Selo Empresa Sem Assédio devem ser publicadas no site da empresa em lugar visível.

Art. 7º As pessoas jurídicas que possuírem o Selo “Empresa Sem Assédio” devem publicar essa informação em seu site, em lugar visível.

Art. 8º Cabe à Secretaria de Estado da Justiça de Mato Grosso, realizar a classificação dos contribuintes que possuírem o Selo Empresa Sem Assédio atualizado, nos termos de lei complementar a ser editada.

Art. 9º As pessoas jurídicas que descumprirem os artigos 5º, 6º e 7º, perderão mediante processo administrativo o Selo Empresa Sem Assédio.

Art. 10º Casos omissos relacionados a outorga e fiscalização do Selo Empresa Sem Assédio, devem ser analisados pela Secretaria de Estado de Justiça de Mato Grosso.

Art. 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Uma pesquisa realizada em 2022 pelo Ipec e o Institute Patrícia Galvão, revela que **45% das mulheres no Brasil, já tiveram o corpo tocado sem consentimento em local público, mas apenas 5% dos homens admitem a pratica.** O estudo apontou também que 4 em cada 10 mulheres, já sofreram importunação sexual e viveram situações de controle e violência doméstica, mas poucos homens assumem essas práticas.

As pesquisas sobre essas práticas invasivas, que vão desde importunação, perseguição e assédio sexual, apontam que **41% das brasileiras já foram xingadas ou agredidas por dizerem "não" a uma pessoa que**



estava interessada nelas e **31% declararam que ja sofreram tentativa ou abuso sexual.**

Diante desses dados, infelizmente, o assédio sexual é um tema extremamente presente na sociedade brasileira e no ambiente de trabalho das mulheres. Além de ainda receber salários inferiores aos dos colegas homens, mesmo tenham mais capacitação profissional, as mulheres ainda são as maiores vítimas do que a legislação denomina “assédio sexual”.

Com a criação da Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, houve a tipificação do crime Assédio Sexual no Código Penal, caracterizando-se da seguinte forma:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

...

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

...

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos”.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o assédio sexual no ambiente de trabalho, consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, por meio de atitude clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

No entanto, mesmo com os avanços nas tipificações penais e no reconhecimento do problema pelo MTE, é preciso que haja investimento por parte do poder público para massificar políticas institucionais compromissadas com o enfrentamento ao assédio e a importunação sexual. Essas políticas devem ser realizadas por meio da operacionalização de treinamentos e de campanhas internas de comunicação sempre que necessário. Além da elaboração e execução de ações que visem esclarecer e ensinar padrões de conduta compatíveis com princípios de respeito, igualdade e diversidade.

Diante dos dados e da relevância da matéria, conto com a aprovação dos Nobres Pares para a aprovação do projeto de Lei.

Edifício Dante Martins de Oliveira
Plenário das Deliberações “Deputado René Barbours” em 23 de Agosto de 2023

Elizeu Nascimento
Deputado Estadual