



Câmara Municipal de Santa Bárbara D'Oeste

“Palácio 15 de Junho”



PROJETO DE LEI Nº 72/2023

Dispõe sobre a criação de protocolo de ações para empresas, comércios e locais no município de Santa Bárbara d'Oeste visando a detecção e prevenção de casos de assédio moral e sexual contra mulheres.

Autoria: Vereador Felipe Corá

A Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste decreta:

Art. 1º. Fica estabelecido, no âmbito do município de Santa Bárbara d'Oeste, o Protocolo de Ações de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual contra Mulheres no Ambiente de Trabalho.

Art. 2º. O protocolo previsto no artigo anterior tem como objetivo principal estabelecer um conjunto de medidas e orientações a serem adotadas pelas empresas, comércios e locais para prevenir, detectar e combater situações de assédio moral e sexual contra mulheres no ambiente de trabalho.

Art. 3º. As empresas, comércios e locais deverão capacitar seus funcionários, colaboradores e prestadores de serviço para que sejam capazes de identificar, prevenir e denunciar casos de assédio moral e sexual contra mulheres no ambiente de trabalho.

Art. 4º. O protocolo previsto nesta Lei deverá conter, no mínimo, as seguintes medidas e orientações:

I - Criação de um canal de denúncia para que as vítimas de assédio moral e sexual possam comunicar os casos ocorridos;

II - Orientação aos funcionários, colaboradores e prestadores de serviço sobre o que é assédio moral e sexual, como identificá-lo e quais as consequências para o agressor;

III - Inclusão no contrato de trabalho e nos manuais de conduta da empresa, comércio ou local de cláusulas que repudiam qualquer tipo de assédio moral e sexual e que preveem punições aos infratores;

IV - Treinamento periódico dos funcionários, colaboradores e prestadores de serviço sobre as normas e orientações estabelecidas no protocolo;



Câmara Municipal de Santa Bárbara D'Oeste

“Palácio 15 de Junho”



V - Estabelecimento de medidas disciplinares e punitivas para os casos de assédio moral e sexual, que poderão incluir advertência, suspensão, demissão ou até mesmo processo criminal;

VI - Criação de uma comissão interna para investigação de casos de assédio moral e sexual, composta por representantes da empresa, comércio ou local e de seus funcionários, colaboradores e prestadores de serviço;

VII - Divulgação do protocolo e das medidas adotadas pela empresa, comércio ou local para prevenção e combate ao assédio moral e sexual contra mulheres, tanto para funcionários quanto para o público em geral.

Art. 5º. As empresas, comércios e locais terão o prazo de 90 dias para se adequar às medidas estabelecidas neste protocolo.

Art. 6º. As empresas, comércios e locais que não cumprirem as medidas estabelecidas neste protocolo estarão sujeitas a penalidades previstas em lei, que poderão incluir multas, interdição ou até mesmo cassação do alvará de funcionamento.

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

Plenário “Dr. Tancredo Neves”, 14 de março de 2023.

FELIPE CORÁ
Vereador



Câmara Municipal de Santa Bárbara D'Oeste

“Palácio 15 de Junho”



O assédio moral caracteriza-se pela exposição das trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

Afirma-se ainda que : “o assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

No material observa-se que: “tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. “ (Assédio Moral e Sexual – Previna-se . Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público, 2016, p.06)

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda a trabalhadora, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Relatos apontam que condutas de assédio são o extremo oposto da Segurança Psicológica. Elas se caracterizam por agressões e atos reiterados que faltam com o respeito ao indivíduo, ocasionam humilhação e constrangimento e, portanto, ferem a dignidade da trabalhadora.

O “assédio sexual” no ambiente profissional são normalmente enquadradas como o crime de importunação sexual, previsto no Artigo 215-A do Código Penal. Alguns exemplos da importunação sexual são cantadas grosseiras, beijo roubado, toque desautorizado etc.

Diferente do que ocorre normalmente com o assédio moral, para que o assédio sexual seja configurado não é necessária a repetição, pois um único evento assediante é passível de responsabilização.

Abaixo, apresento uma lista de hipóteses que podem ser consideradas passíveis de indenização ou até criminalização por configurarem assédio sexual. Algumas delas, podem inclusive, configurar assédio moral e assédio sexual, simultaneamente. Vale destacar que esta lista não é exaustiva, mas



Câmara Municipal de Santa Bárbara D'Oeste

“Palácio 15 de Junho”



pode ser usada como balizadora para identificar casos preocupantes que mereçam atenção dos gestores e empregadores:

- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;
- Indiretas e insinuações de cunho sexual, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais;
- Sugerir ou exigir que mulheres usem trajes como decotes ou roupas curtas com o intuito de buscar vantagens, como exigir que uma vendedora faça isso “para melhorar as vendas” ou “chamar a atenção dos clientes”;
- Distinção de tratamento/discriminação motivada por características pessoais (como dar preferência ou tratar uma pessoa de forma diferente por atributos físicos);
- Imposição de pegadinhas de caráter sexual, como simulação de atos sexuais como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma “brincadeira”;
- Conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados;
- “Passar cantada”, excesso de contato físico, ou atos de indiscrição em extensões do ambiente de trabalho (como happy hour, confraternizações etc.), sem o consentimento da pessoa;
- Exigir favores sexuais em troca de promoção ou como chantagem para não demitir;
- Usar características da pessoa como forma de tirar sarro ou envergonhá-la;
- Fazer contato físico indesejado com teor sexual, mesmo com o intuito meramente de constranger (ex: encostar em partes íntimas, “beijo roubado”, encostar na parede, forçar atos sexuais, dentre outros). A depender de como for feito, pode configurar tentativa ou estupro consumado.

Pelo acima exposto, com o devido respeito, submeto o presente Projeto de Lei à elevada apreciação dos nobres pares que integram esta Casa Legislativa, na esperança e certeza de que, seja a final deliberada e aprovada.

Plenário “Dr. Tancredo Neves”, em 10 de março de 2023.

FELIPE CORÁ
Vereador



Assinaturas Digitais

O documento acima foi proposto para assinatura digital na Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste. Para verificar as assinaturas, clique no link: <https://santabarbara.siscam.com.br/documentos/autenticar?chave=PC0739SNXWHARB2V>, ou vá até o site <https://santabarbara.siscam.com.br/documentos/autenticar> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido:

Código para verificação: PC07-39SN-XWHA-RB2V

