



PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO
ESTADO DO AMAZONAS

220

PROJETO DE LEI Nº _____ DE 2022
AUTORIA: DEPUTADA JOANA DARC

Institui o Selo Empresa Sem Assédio.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Estado do Amazonas, o Selo Empresa Sem Assédio que visa promover boas práticas no ambiente de trabalho para o fomento da segurança de todas as pessoas.

Art. 2º Para fins desta Lei, são consideradas práticas de assédio:

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

II - Práticas de assédio moral 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 junto ao Órgão competente a ser determinado pelo Poder Executivo.

Art. 4º 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 sempre que necessário.

b. Dar ampla divulgação ao Código, suas diretrizes e demais políticas institucionais relacionadas ao compromisso antiassédio, 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 esclarecer padrões de conduta compatíveis com princípios de igualdade e diversidade.

Av. Mário Ypiranga Monteiro, n.º 3.950 - Ed. Dep. José de Jesus Lins de Albuquerque - Parque Dez
CEP 69.050-030 - Manaus - AM - Brasil





PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO
ESTADO DO AMAZONAS

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-fé.

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

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 funcionárias e funcionários que relatam terem sofrido assédio 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 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PLENÁRIO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS, em Manaus, 03 de maio de 2022.

JOANA DARC
Deputada Estadual – União Brasil/AM

Av. Mário Ypiranga Monteiro, n.º 3.950 - Ed. Dep. José de Jesus Lins de Albuquerque - Parque Dez
CEP 69.050-030 - Manaus - AM - Brasil





PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO
ESTADO DO AMAZONAS

JUSTIFICATIVA

Senhores Deputados e Deputadas, o presente projeto de lei visa autorizar a criação do Selo Empresa Sem Assédio que visa promover boas práticas no ambiente de trabalho para o fomento da segurança de todas as pessoas.

A apresentação deste projeto se justifica em virtude da reiteração de conduta violenta de natureza sexual, comportamentos discriminatórios, ou intimidatórios, que degradam as condições de inserção no ambiente laboral. Tais condutas acarretam consequências psicológicas e profissionais danosas para parte significativa das vítimas, sobretudo mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+.

Uma pesquisa realizada pelo portal Vagas.com, que ouviu cinco mil profissionais brasileiros, aponta que 52% afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio, porém, 87% não denunciaram o ocorrido. Para 39,4% isso ocorreu por medo perder o emprego, para 31,6% por receio de represálias, para 11% por vergonha, para 8,2% por medo de que a culpa recaia no denunciante e para 3,9% por sentimento de culpa. Porém, entre aqueles que relataram o ocorrido, 74,6% afirmaram que a pessoa agressora permaneceu no mesmo ambiente de trabalho após a denúncia.

A maior parte dos casos registrados pelo levantamento fazia referência a algum tipo de assédio, sendo que 39,4% das pessoas que sofreram tal violação afirmaram que o episódio impossibilitou ou causou dificuldades no desenvolvimento profissional.

O principal tipo de assédio sofrido pelos participantes da pesquisa foi o assédio moral, do qual 47,3% das vítimas foram homens e 51,9% mulheres. Já o assédio sexual correspondeu a 9,7% das pessoas pesquisadas, dentre as quais 79,9% foram mulheres e 20,1% homens.

Especificamente, no que tange às mulheres, de acordo com levantamentos promovidos pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, e divulgados em 2020, quase metade das mulheres afirmou já ter sofrido assédio sexual no trabalho. Foram ouvidas 414 profissionais em todo o país, de forma online, e 15% disseram ter pedido demissão do trabalho após o assédio, porém apenas 5% delas recorreram ao RH das empresas para reportar o caso.

Mesmo entre mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas, o assédio continua a ser uma realidade. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%.

Mais de 95% das entrevistadas afirmam saber o que é assédio sexual no trabalho, mas pouco mais de 51% falam com frequência sobre o tema. Quanto maior o rendimento, maior a frequência com que as discussões acontecem.

A maioria das entrevistadas que já sofreram alguma forma de assédio sexual no ambiente de trabalho são negras (52%) e recebem entre dois e seis salários mínimos (49%).

Tendo em vista tal cenário, considera-se que o poder público pode atuar como indutor de boas práticas no ambiente de trabalho ao estabelecer uma contrapartida quando da concessão de benefícios já estabelecidos pelo programa “Nos Conformes”.

Av. Mário Ypiranga Monteiro, n.º 3.950 - Ed. Dep. José de Jesus Lins de Albuquerque - Parque Dez
CEP 69.050-030 - Manaus - AM - Brasil





PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO
ESTADO DO AMAZONAS

Finalmente, é importante destacar que o presente projeto de lei não incorre em qualquer ônus para o erário e sua adoção pode ter um impacto significativo nas condições laborais da população amazonense, em especial das mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+.

Diante de todo o exposto, contamos com o apoio dos Nobres Pares à aprovação desta propositura.

PLENÁRIO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS, em Manaus, 03 de maio de 2022.

JOANA DARC
Deputada Estadual – União Brasil/AM

Av. Mário Ypiranga Monteiro, n.º 3.950 - Ed. Dep. José de Jesus Lins de Albuquerque - Parque Dez
CEP 69.050-030 - Manaus - AM - Brasil

[assembleiaam](http://assembleiaam.gov.br) www.ale.am.gov.br

DOCUMENTO DIGITAL Nº 2022.10000.00000.9.016924:

JOANA DAR'C DOS SANTOS CORDEIRO - DEPUTADO(A) - EM 04/05/2022 11:29:06

CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO : 03C051D00009A6B2 . CONSULTE EM <http://aleam.ikhon.com.br/verificador>



Documento 2022.10000.00000.9.016924
Data 04/05/2022



PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO
ESTADO DO AMAZONAS

TRAMITAÇÃO
Documento N° 2022.10000.00000.9.016924

Origem

Unidade: DEP. JOANA D'ARC
Enviado por: KAMILA MANUELE DE FRANÇA PEREIRA
Data: 04/05/2022

Destino

Unidade: DIRETORIA DE APOIO LEGISLATIVO
Aos cuidados de: ROGERIO OLIVEIRA DA SILVA

Despacho

Motivo: ANÁLISE E PROVIDENCIAS
Despacho: ENCAMINHO PARA ANÁLISE E PROVIDÊNCIA