



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA do Estado de São Paulo

PODER LEGISLATIVO

Projeto de Resolução Nº 33/2023

Processo Número: **25302/2023** | Data do Protocolo: 24/08/2023 16:05:41

Autoria: Paulo Fiorilo

Assinaturas Indicadas: **Ana Perugini, Beth Sahão, Donato, Eduardo Suplicy, Emidio de Souza, Enio Tatto, Dr. Jorge do Carmo, Leci Brandão, Luiz Claudio Marcolino, Luiz Fernando T. Ferreira, Márcia Lia, Maurici, Professora Bebel, Reis, Rômulo Fernandes, Simão Pedro, Teonilio Barba, Thainara Faria**

Ementa: Inclui como infração ético-disciplinar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no âmbito da Assembleia Legislativa de São Paulo.





Projeto de Resolução

Inclui como infração ético-disciplinar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no âmbito da Assembleia Legislativa de São Paulo.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO RESOLVE:

Artigo 1º - Ao funcionário da Assembleia Legislativa de São Paulo é proibido:

I - Praticar assédio moral, sexual ou discriminação.

.....
Parágrafo único – Para fins desta resolução, considera-se:

I – Assédio moral a conduta praticada, no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que exponham o estagiário, o servidor, ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo das suas funções ou desestabilizá-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – Assédio sexual a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente, ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – Discriminação a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a determinada raça, cor, sexo, gênero, procedência nacional, procedência regional, origem étnica, etária, religião, gestante, lactante, nutrízes, pessoa com deficiência ou outro fator.

Artigo 2º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Todas as organizações, públicas e privadas, devem primar por um ambiente de trabalho digno, seguro, sadio e sustentável, além de buscar coibir práticas que possam ameaçar o bem-estar físico, mental e social de seus colaboradores. Ao estabelecer políticas e diretrizes claras contra o assédio e a discriminação, as instituições demonstram um compromisso sério com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, essencial para garantir a dignidade e o bem-estar dos funcionários e fomentar um clima organizacional saudável.

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público Federal, o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, durante o exercício de suas funções. Acontecem em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. É mais comum partir de um superior para um subordinado, mas pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico e o que configura são as características da conduta. As mulheres são alvos mais frequentes de condutas de assédio, o que se constitui em uma das muitas violências sofridas em seu cotidiano.

A luta pela eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres passa





pelo reconhecimento da violência de gênero enquanto violação de direitos humanos. As convenções e os tratados internacionais partem da admissão que o gênero impacta as vivências experimentadas pelos indivíduos. No ano de 1964, a Lei dos Direitos Civis americana criou a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC – Equal Employment Opportunity Commission). Anos depois, em 1980, a EEOC definiu diretrizes acerca do assédio sexual no local de trabalho. A experiência da EEOC reforçou a importância de se olhar para os fatores de discriminação de maneira ampla com a inclusão de indicadores de classe, raça, idade e nacionalidade, a depender da realidade de cada país.

A partir de então o debate veio ganhando corpo em outros espaços de diálogo e em diversos países. Podemos citar a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), tratado internacional aprovado em 1979 pela Assembleia das Nações Unidas. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, mais conhecida como Convenção de Belém do Pará, é um instrumento internacional de direitos humanos adotado pela Comissão Interamericana de Mulheres (CIM), da Organização dos Estados Americanos (OEA) e foi o primeiro tratado internacional legalmente vinculante que criminaliza todas as formas de violência contra a mulher, em especial a violência sexual, formalmente firmado em 1994. Em 2019, a Convenção nº 190 da OIT foi a primeira norma internacional do trabalho a tratar especificamente sobre o assédio e a violência no local de trabalho, reconhecendo o assédio sexual como violência de gênero.

O Brasil é signatário de inúmeras destas convenções e acordos internacionais do trabalho que versam sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, reconhecem a violência de gênero como violação de direitos humanos e nomeiam as práticas de assédio e discriminação. Destaca-se a Convenção nº 111, da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1958. Encontra-se expresso, no seu artigo 2º, que todo país-membro em que a convenção se encontra em vigor compromete-se a adotar e seguir uma política destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda a discriminação nesse sentido.

Além disso, a Recomendação nº 206 da OIT sugere em seu artigo 6º que cada Membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no trabalho e na ocupação, tanto para mulheres trabalhadoras quanto homens trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho. Outras medidas sugeridas são: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio com a participação dos trabalhadores e seus representantes e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas.

A violência de gênero permeia todos os ciclos da vida das mulheres e se manifesta em todos os espaços ocupados por elas. No mundo do trabalho não é diferente, podem ser constatadas inúmeras situações da inequidade de gênero como a disparidade salarial, dificuldade em se alcançar cargos de direção, discriminação decorrente da





maternidade e assédio no local de trabalho. Os tratados também ressaltam que a construção das soluções para esses problemas deve incluir os homens.

Podemos citar dois marcos históricos no Brasil no reconhecimento da violência de gênero: a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e a Lei nº 13.104/2015 (Lei do Feminicídio). Em 2001 o assédio sexual foi tipificado como crime e incorporado ao Código Penal Brasileiro em seu artigo 216-A. Ocorre que a mudança na seara criminal não tem a força de ultrapassar e incidir sobre a violência sistêmica de gênero. Desde então, das 27 unidades federativas, somente três incluíram o tema do assédio sexual e moral em seus estatutos: Mato Grosso, Goiás e Tocantins, que consideraram apenas o assédio moral. Daí a necessidade de serem incorporadas as práticas de assédio e discriminação como condutas proibidas e passíveis de punição às leis que regem o funcionalismo público, incluindo as casas legislativas. Assédios causam prejuízo ao Estado: práticas que restringem ações e iniciativas dos funcionários vão contra a produtividade, tendem a gerar servidores e gestores ausentes e sem produtividade, o que prejudica também a prestação do serviço público ao cidadão.

Para exemplificar a necessidade de incidência no tema ressalta-se a sanção, pelo governo federal, da Lei nº 14.611 que dispõe sobre a equidade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, ocorrida em 3 de julho de 2023. Nesse mesmo dia, também foi sancionada a Lei nº 14.612 que altera o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) justamente para incluir assédio moral, sexual e discriminação como infrações ético-disciplinares. A Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, incorporou em 2001 a possibilidade de aplicação de penalidades às práticas de assédio moral, mas ainda não agregou com clareza em seu texto a caracterização do assédio sexual e nem de outras formas de discriminação. Em seu artigo 116 indica que, entre os deveres impostos ao servidor, está o de tratar com urbanidade as pessoas.

Durante o processo de elaboração dessa proposta de lei, veículos de mídia de grande circulação publicaram matérias sobre o problema do assédio sexual nas instituições públicas. Em 12 de julho de 2023 a Folha de S. Paulo revelou a existência em série de denúncias de assédio sexual que atingem oficiais da Força Aérea Brasileira (FAB). O jornal revelou ter identificado 17 ações ou inquéritos abertos contra oficiais do Exército, Marinha e Aeronáutica. Em 13 de julho o portal de notícias G1 publicou matéria acerca de 81 denúncias de assédio sexual feitas entre 2019 e 2022 na Petrobrás. A empresa possui uma Diretoria de Governança e Conformidade que responde pelo programa de *compliance* da companhia e que realizou a investigação desses casos. Das denúncias, 10 casos foram comprovados total ou parcialmente, tendo cinco delas resultado em demissões. No ano de 2022 foram reveladas inúmeras denúncias de comportamentos institucionais e abordagens inapropriadas com conteúdo de assédio sexual e moral contra o ex-presidente da Caixa Econômica Federal. Os exemplos demonstram a premência do assunto, além da importância da criação de uma equipe especializada para a apuração de denúncias e centralização das investigações. Além disso, demonstram a necessidade de ações coletivas de prevenção e de conscientização envolvendo todos os níveis das organizações.

No estado de São Paulo, a Lei do Estatuto do Servidor nº 10.261/1968 não menciona a palavra “assédio” em seu texto. A Lei nº 12.250/2006, que vedava o assédio moral no âmbito da administração pública estadual, direta ou indireta e fundações públicas, foi declarada inconstitucional. A Controladoria Geral do Estado, por meio de seu Código de Conduta, apresenta os principais aspectos a serem observados no dia a dia por todos os agentes públicos que se encontram em exercício naquele órgão de controle e inclui assédio moral e sexual como condutas não permitidas.

Há o Decreto nº 63.251/2018, que disciplina a instauração e o processamento da apuração preliminar na hipótese de assédio sexual praticado por agente público no





âmbito da administração pública estadual e a Lei nº 10.948/2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual. A Secretaria de Justiça e Cidadania possui quatro comissões criadas para apurar casos de discriminação: Comissão de Discriminação em razão de orientação sexual ou identidade de gênero, Comissão de Discriminação em relação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com AIDS, Comissão de Discriminação Racial e Comissão de Discriminação contra a Mulher. Vale ressaltar que a falta de transparência em relação ao resultado dos trabalhos dessas comissões impede as avaliações de seus desempenhos.

Tão importante quanto constar nas leis e nos regulamentos internos é imprescindível que a regulamentação dessas normas formalize a implementação, a manutenção e o monitoramento de um sistema de prevenção e combate aos assédios e a todas as formas de discriminação, com canais de denúncia e apoio total da alta cúpula das organizações. Ao aprovar essa proposta de resolução e implementar um sistema de controle, a ALESP demonstraria seu compromisso com um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, livre de assédios e preconceitos.

Segundo uma das pioneiras em estudos no campo da diversidade e questões raciais, Cida Bento, muitas instituições públicas e privadas dizem prezar pela diversidade e equidade, colocam esses objetivos como parte de seus valores e missão, mas não criam, efetivamente, condições de avanço para um outro tipo de sociedade e a criação de outros pactos civilizatórios. As formas de exclusão e manutenção de privilégios nas instituições são similares e negadas ou silenciadas de forma sistemática. É o que chama de pacto de branquitude - um "componente narcísico de autopreservação" ou manutenção de privilégios como essência de preconceito. Segundo ela, é urgente incidir na relação de dominação de raça e gênero que ocorre dentro das organizações e que ainda é cercada de silêncio. Em suas inúmeras pesquisas que resultam da escuta de vozes brancas e negras no ambiente de trabalho, Cida Bento, conclui que os relatos revelam que os mecanismos e processos de operacionalização da discriminação racial no interior das instituições geram a exclusão, a sub-representação e o genocídio da população negra.

Esta proposta de lei vem no sentido da incidência nas instituições públicas e de debater perspectivas e valores orientadores jogando luz sobre a alteração de normas, políticas e processos que funcionam como estruturantes das relações de dominação e no intuito de transformar os discursos contrários em práticas efetivas anti assédios, anti racistas e anti discriminatórias em geral. Trata-se de um instrumento no sentido da eliminação das desigualdades de raça e gênero engendradas nas instituições públicas.

Paulo Fiorilo - PT



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade> utilizando o identificador 3100320033003800330035003A005000

Assinado eletronicamente por **Paulo Fiorilo** em 23/08/2023 12:00
Checksum: 722C515ABAF140415FB43E2B7096BEC73FBAD2F1F6031F9096AA6D5C14BD3621

Assinado eletronicamente por **Márcia Lia** em 23/08/2023 12:15
Checksum: 59D3C0DB2819218B620508B5EB64A79E68DA51080D3E9AEE9C8B376C12C65084

Assinado eletronicamente por **Simão Pedro** em 23/08/2023 12:48
Checksum: 8D3F59380D83E2F70CFBC73F22AF4C82F0836B9860677A7AA33D28C8664F7294

Assinado eletronicamente por **Rômulo Fernandes** em 23/08/2023 13:07
Checksum: 8CBB1A4643DAA4692FD4BD62C2F4CA92D3D1E6551A2CDB4D33832420EACE2CF9

Assinado eletronicamente por **Donato** em 23/08/2023 15:12
Checksum: C2E75DA3E17BE32D2C2AACC4D46796648E1FD6985CE7298118B21C398FD9D7E8

Assinado eletronicamente por **Ana Perugini** em 23/08/2023 15:41
Checksum: 066AC11633FC41C8C48C5A48E61D0003938580D940A9A0F4FE44D884FF911A8C

Assinado eletronicamente por **Luiz Claudio Marcolino** em 23/08/2023 15:48
Checksum: E526D39A2A2B459997745088585C3B1A1448E15C22EE430CFBCD399F10B5A535

Assinado eletronicamente por **Eduardo Suplicy** em 23/08/2023 16:49
Checksum: A9D67148215E921B56CD786C3BD599CBDDBBDB01E79482F00F0E3E280597C7D4

Assinado eletronicamente por **Professora Bebel** em 23/08/2023 17:02
Checksum: 0905FE9CC8F9107D5068926FB54718DE05388CD3F4839D2694E06CEDC651B5E3

Assinado eletronicamente por **Reis** em 23/08/2023 20:19
Checksum: A7FA26EE8686BC15016B72C24254A86EE8C59842E5882AADAAB538735D074264

Assinado eletronicamente por **Luiz Fernando T. Ferreira** em 24/08/2023 11:25
Checksum: CAC0ED63CA6069B20F5758D994E81A6206EFB62FCF9C0C21CAFCE38D3BD0A5FE

Assinado eletronicamente por **Thainara Faria** em 24/08/2023 11:39
Checksum: 0AD116083399BDC5D195DE7E49486F7D4D34572A7547CE5AB37973703306EA80

Assinado eletronicamente por **Beth Sahlão** em 24/08/2023 15:46
Checksum: 11A249954FCC5CE4D91B49695EFCC048F4D994851C08D7850A6B60877ED190FB

