



## PROJETO DE LEI Nº DE 2022

(Deputado Alexandre Frota)

Institui o Selo Empresa Amiga da Mulher para empresas públicas e provadas em todo o país.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Artigo 1º Fica instituído o Selo Empresa Amiga da Mulher que visa promover boas práticas no ambiente de trabalho para o fomento da segurança de todas as pessoas, principalmente das mulheres que lá trabalham.

Artigo 2º As pessoas jurídicas de direito público e privado que se mantiverem em conformidade com esta Lei podem pleitear o Selo Empresa Amiga da Mulher, concedido pelo Ministério do Trabalho em conjunto com o Ministério Público do Trabalho.

Artigo 3º 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 e sexual definidas pelo Ministério Público do Trabalho e demais órgãos responsáveis pela regulamentação do trabalho e do emprego no país.

III – Todo ato de violência física, moral ou psicológica e toda ação discriminatória contra a mulher será tratado com o rigor da Lei.

Artigo 4º Cabe Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar e atualizar o Selo Empresa Amiga da Mulher bianualmente.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexandre Frota  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229321000600>





Artigo 5º Para receber o Selo Empresa Amiga da Mulher será preciso:

I - Possuir uma instância interna específica responsável por:

a. Coordenar a elaboração e revisão de Normas Internas de Ética e Conduta da empresa para adaptar ou incluir novos itens ou conceitos relacionados ao assédio moral e sexual contra as mulheres, sempre que necessário.

b. Dar ampla divulgação às Normas, suas diretrizes e demais políticas institucionais relacionadas ao compromisso de extinguir a prática do assédio, coordenando e operacionalizando treinamentos, inclusive através de campanhas internas de comunicação sempre que necessário.

c. Elaborar, discutir, aprovar e executar, ações que visem ensinar, disseminar e esclarecer padrões de conduta compatíveis com princípios de igualdade e diversidade.

d. Definir 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 e externa se necessário, 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 nas Normas Internas 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 em um período máximo de 7 (sete) anos.

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

a. Lista das instâncias internas da empresa responsáveis por apoiar funcionárias que relatam terem sofrido assédio ou qualquer outra forma de violência ou discriminação e tratar das reclamações e denúncias de forma confidencial.





b. Lista de endereços de canais eletrônicos ou aplicativos destinados ao recebimento de reclamações e denúncias, de forma confidencial.

Artigo 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 Amiga da Mulher devem ser publicadas no site da empresa em lugar visível.

Artigo 7º As pessoas jurídicas que possuírem o Selo Empresa Amiga da Mulher devem publicar essa informação em seu site, em lugar visível.

Artigo 8º Cabe ao Ministério da Economia regulamentar um incentivo fiscal e tributário para a empresa que possuir o Selo Empresa Amiga da Mulher atualizado, nos termos de norma a ser editada.

Artigo 9º As pessoas jurídicas que descumprirem os artigos 5º, 6º e 7º perderão mediante processo administrativo o Selo Empresa Amiga da Mulher.

Artigo 10 Casos omissos relacionados à outorga e fiscalização do Selo Empresa Sem Assédio devem ser analisados pelo Ministério do Trabalho ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Artigo 11 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente e suplementadas, se necessário.

Artigo 12 – O Poder Executivo regulamentará a esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação.

Artigo 13 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### JUSTIFICATIVA

A sociedade brasileira não consegue mais conviver com assédio, violência ou discriminação contra a mulher em qualquer que seja o ambiente que viva,





estabelecer o Selo de Empresa Amiga da Mulher também tem como objetivo a conscientização de homens para respeito da mulher.

O artigo quinto da Constituição Federal de 1988 diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.” Logo em seguida, o inciso I complementa que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

No mercado de trabalho, apesar de toda a luta feminina por equidade de gênero, ainda observamos grandes discrepâncias. Segundo estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgado no ano passado, as mulheres ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país. Essa diferença salarial foi identificada em todas as ocupações selecionadas na pesquisa.

A dificuldade em ascender a postos de gestão também é outro desafio que ainda não foi superado, mas os estudos apontam que a participação delas nessas áreas vem crescendo. Dos 2,6 milhões de empregos em cargos de chefia registrados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) em 2017, as mulheres somavam 1.143.821 vínculos empregatícios, 43,8% do total.

Aquelas que são mães relatam, ainda, que foram hostilizadas no ambiente profissional desde a gestação e pior: levantamento realizado pela Fundação Getulio Vargas mostrou que metade das mulheres perdem o emprego em até dois anos depois da licença maternidade.

Temos a missão de estimular o tratamento justo entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, respeitando as diferenças e apoiando a não discriminação. Muito mais que pensar em lucros, essa atitude promove o respeito.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexandre Frota  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229321000600>





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado Alexandre Frota – PSDB/SP

Por todo o exposto, espera o autor a tramitação regimental e apoio dos nobres colegas na aprovação do Projeto de Lei, que atende aos pressupostos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Sala das Sessões em,        de março de 2022

**Alexandre Frota**  
**Deputado Federal**  
**PSDB/SP**

Apresentação: 29/03/2022 10:46 - Mesa

PL n.738/2022



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexandre Frota  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229321000600>

Câmara dos Deputados - Anexo IV – 2º andar – Gabinete 216 - 70160-900 Brasília -DF  
Tel (61) 3215-5216 – Fax (61) 3215-2216 - [dep.alexandrefrota@camara.leg.br](mailto:dep.alexandrefrota@camara.leg.br)

