

PROJETO DE LEI Nº DE 2022
(da Sra Maria do Rosário)

“Acrescenta o Art. 377-A, Art. 377-B, Art. 377-C ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 para determinar a criação da Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) em médias e grandes empresas para promover a segurança, a igualdade e o combate a discriminação às mulheres”

Art. 1º. Em atenção a Convenção Interamericana de Belém do Pará, de 09 de junho de 1994, ratificado pelo Decreto 1973 de 1º de agosto de 1996, para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, que estabelece em seu art. 3º que toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto no âmbito público como no privado, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho, fundamentos da República consoante o disposto no art. 1º da Constituição Federal, e a promoção do bem de todos, objetivo da República conforme o art. 3ª da Constituição Federal, esta Lei determina a criação da Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) em médias e grandes empresas para promover a segurança, a igualdade e o combate a discriminação às mulheres.

Art. 2º. Acrescente-se o art. 377-A ao Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 com a seguinte redação:

“Art. 377-A. As médias e grandes empresas deverão instituir uma Comissão Interna da Mulher (CIMT) com o objetivo de prevenir e combater o assédio e a discriminação na empresa às mulheres trabalhadoras.

Parágrafo único. A CIMT será composta por trabalhadoras indicadas por representantes dos trabalhadores e dos empregadores em igual proporção, devendo ser composta no mínimo por 4 (quatro) representantes, sendo livre sua organização interna respeitada a igualdade do direito de voto e voz entre suas integrantes.”



Art. 3º. Acrescente-se o art. 377-B ao Decreto nº Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 com a seguinte redação:

“Art. 377-B. A CIMT para o cumprimento de seus objetivos competirá:

I – desenvolver programas de amparo ou apoio à mulher vítima de violência na empresa;

II - receber, orientar e amparar as trabalhadoras vítimas de assédio, sexual e moral, violência física ou psicológica no âmbito laboral;

III- Oferecer orientação e assistência jurídica e psicológica à trabalhadora ~~mulher~~ vítima de violência na empresa;

IV - verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar possíveis situações ou comportamentos discriminatórios às mulheres por sua condição de gênero;

V – investigar as denúncias recebidas, formulando parecer para ser encaminhado aos superiores hierárquicos, órgãos competentes e a representação sindical dos trabalhadores, garantindo-se um canal para que as mulheres vítimas de violência possam denunciar preservando-se sua privacidade, intimidade facultando-se o seu anonimato a critério da denunciante;

VI - propor programas de comunicação e uso de linguagem não sexista no âmbito da empresa, incluindo denominação de funções;

VII- formular e propor códigos de conduta de respeito à trabalhadora

VIII - promover anualmente a Semana Interna de Conscientização de Respeito à Trabalhadora;



IX - elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva de casos de assédio, violência e discriminação no trabalho à mulher;

X - participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados às trabalhadoras na empresa;

XI - registrar os casos que chegarem a CIMT e reportando-os anualmente ao Ministério Público do Trabalho, Delegacia da Mulher e Delegacias Regionais do Trabalho, bem como as medidas adotadas para melhoria das relações de gênero na empresa;

XII - propor outras soluções para a melhoria e aperfeiçoamento das relações de gênero na empresa que julgar necessárias.”

Art. 4º. Acrescente-se o Art. 377-C ao Decreto nº Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 com a seguinte redação:

“Art.377 – C. Cabe a empresa:

I - proporcionar aos membros da CIMT os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho;

II - permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIMT;

III - fornecer à CIMT, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.”

Art. 5º . O Poder Público incentivará e apoiará a instituição de CIMT em pequenas e micro empresas por meio de políticas públicas de fomento.

Art. 6º. É vedado ao Poder Público contratar empresas que não instituam ou inviabilizarem o pleno funcionamento da CIMT.

Art. 7. As médias e grandes empresas que não instituam CIMT ou não garantirem seu adequado funcionamento estarão sujeitas a multa administrativa correspondente a 1% do seu faturamento bruto anual.

Art. 8 º. Esta Lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.



Justificação

A ideia do projeto de lei procura estimular e promover relações equitativas nas relações de trabalho. É no local de trabalho que cidadãos e cidadãs passam boa parte do seu dia. Assim, embora no Brasil já contemos com significativo arcabouço legal de proteção a violência doméstica e institucional, também é necessário expandir a proteção e combate a discriminação as mulheres para o âmbito laboral.

A razão para o preenchimento dessa lacuna legislativa decorre de uma realidade que precisa mudar. Segundo a Agência Patrícia Galvão¹, diversas violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas. Segundo pesquisa recente, 36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres; porém, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho. Dos casos que foram denunciados, em apenas 34% a empresa ouviram o relato da vítima e puniu o agressor; em 12% a empresa sequer ouviram a vítima. Um quarto das trabalhadoras que foram assediadas passou a desconfiar das pessoas com quem trabalham ou não tiveram mais vontade de ir trabalhar; 21% saíram da empresa. Também são verificadas a naturalização de práticas de assédio e constrangimento relacionadas as características físicas das trabalhadoras

A respeito da referida pesquisa vale a pena reproduzir a conclusão de Sra. Maíra Saruê Machado, diretora de pesquisa do Instituto Locomotiva²:

"As mulheres vivenciam uma série de situações de assédio e constrangimento no ambiente de trabalho que acabam sendo naturalizadas, ou seja, tratadas como situações cotidianas, de pouca importância. É preciso falar sobre assédio no trabalho de forma ampla, inclusive nas empresas, coibindo essas situações e dando a devida relevância institucional ao tema, hoje tratado no

1 Fonte: Portal da Agência Patrícia Galvão. Disponível em <
<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho>> Acesso em 06 de abril de 2022;

2 Fonte: <https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf>. Acesso em 06 de abril de 2022.



âmbito individual, trazendo ainda mais sofrimento para as mulheres vítimas. ”

Nesse mesmo sentido, também é oportuno citar a conclusão da Sra. Jacira Melo, Diretora Executiva do Instituto Patrícia Galvão, a respeito dos resultados encontrados pela pesquisa:

“A pesquisa revela a urgência de ações pró-ativas por parte das empresas para o enfrentamento das situações de discriminação, constrangimento e assédio contra mulheres no ambiente de trabalho. É preciso que as empresas reconheçam a gravidade dessas situações e respondam com ações concretas e efetivas. ”

Além da Convenção Interamericana de Belém do Pará de 09 de junho de 1994, importa registrar que a presente proposição está em consonância com – Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio, 2019, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção essa que infelizmente ainda não foi ratificada pela República. De qualquer modo, espera-se com a presente proposição caminhar-se no sentido de se garantir melhor qualidade de vida e trabalho as trabalhadoras.

É importante frisar que a proposição tem a finalidade precípua de ser educativa e preventiva. Acreditamos que a partir da instituição da Comissão Interna de Proteção à Mulher (CIMT) pelas empresas, um círculo virtuoso poderá se instaurar, ou seja, suas práticas se refletirão por toda a sociedade. Pois a partir da identificação de casos inaceitáveis de tratamento é possível uma mudança desses comportamento nas relações laborais, seja de pares ou de superiores. Além disso, é certamente essas mudanças se refletirão em outros espaços da sociedade, seja no ambiente doméstico ou em outras esferas públicas ou privadas.

De outra mão, a presente proposta também se alinha as melhores práticas de *compliance* já adotadas por muitas empresas que procuram se adequar a suas responsabilidades sociais.

Por último, esta proposta contou com a participação de mulheres sindicalistas do Rio Grande do Sul na sua elaboração, e também do Professor Doutor em Política Social e Direitos Humanos Samuel Malafaia Rivero, a quem devemos nossos agradecimento e especial homenagem.

Certa do compromisso desta Casa com o bem estar das trabalhadoras, solicito a aprovação pelos colegas da presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Maria do Rosário
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229656773700>



MARIA DO ROSÁRIO
Deputada Federal (PT/RS)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Maria do Rosário
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229656773700>

