

Nº 42 - DOE – 11/03/2022 - p.1

PROJETO DE LEI Nº 108, DE 2022

Institui o Selo Empresa Sem Assédio no âmbito do Estado de São Paulo.

Artigo 1º Fica instituído o Selo Empresa Sem Assédio que visa promover boas práticas no ambiente de trabalho para o fomento da segurança de todas as pessoas.

Artigo 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.

Artigo 3º As pessoas jurídicas de direito público e privado que se mantiverem em conformidade com esta Lei podem pleitear o Selo Empresa Sem Assédio, conferido pela Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo.

Artigo 4º Cabe à Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo fiscalizar e atualizar o Selo Empresa Sem Assédio a cada dois anos.

Artigo 5º 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 anti-assédio, 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.

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 10 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.

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 Sem Assédio devem ser publicadas no site da empresa em lugar visível.

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

Artigo 8º Fica acrescentado, com a seguinte redação, o inciso IV do Artigo 5º da Lei Complementar no 1.320, de 06 de abril de 2018:

“Artigo 5º: Para implementação do Programa “Nos Conformes”, com base nos princípios, diretrizes e ações previstos nesta lei complementar, os contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS serão classificados de ofício, pela Secretaria da Fazenda, nas categorias “A+”, “A”, “B”, “C”, “D”, “E” e “NC” (Não Classificado), sendo esta classificação competência privativa e indelegável dos Agentes Fiscais de Rendas, com base nos seguintes critérios:

I - obrigações pecuniárias tributárias vencidas e não pagas relativas ao ICMS;

II - aderência entre escrituração ou declaração e os documentos fiscais emitidos ou recebidos pelo contribuinte; e
III - perfil dos fornecedores do contribuinte, conforme enquadramento nas mesmas categorias e pelos mesmos critérios de classificação previstos nesta lei complementar.

IV - a obtenção do Selo Empresa Sem Assédio.”

Artigo 9º Cabe à Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo realizar a classificação dos contribuintes que possuem o Selo Empresa Sem Assédio atualizado, nos termos de lei complementar a ser editada.

Artigo 10º As pessoas jurídicas que descumprirem os artigos 5o, 6o e 7o perderão mediante processo administrativo o Selo Empresa Sem Assédio.

Artigo 11º Casos omissos relacionados à outorga e fiscalização do Selo Empresa Sem Assédio devem ser analisados pela Secretaria da Justiça e Cidadania.

Artigo 12º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei institui a adoção do Selo Empresa Sem Assédio no Estado de São Paulo.

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 LGBT+.

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 de 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 (1).

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%) (2).

Além disso, de acordo com pesquisa realizada pela consultoria Etnus com 200 moradores de São Paulo entre maio e julho de 2017, 60% das pessoas negras afirma já ter sofrido episódios de racismo no ambiente de trabalho (3).

Finalmente, de acordo com estudos feito pela Consultoria Santo Caos em 2015, 43% dos entrevistados afirmou ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho (4).

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”.

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 paulista, em especial das mulheres, pessoas negras e LGBT+.

Sala das Sessões, em 10/3/2022.

a) Isa Penna

(1) Informações disponíveis em <https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram--assedio/#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual,dentro%20da%20hierarquia%20das%20empresas.>

(2) Informações disponibilizadas pelo site G1 em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio--sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz--pesquisa.ghtml>

(3) Informações disponibilizadas pelo site G1 em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos--negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>

(4) Informações disponíveis em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/homofobia-no-ambito-profissional/>