



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PETRÓPOLIS
GABINETE DO VEREADOR MAURINHO
BRANCO

LIDO

EM: ____ / ____ / ____

1º SECRETÁRIO

PROJETO DE LEI
PROTOCOLO LEGISLATIVO
PROCESSO Nº 8785/2021

INSTITUI A CAMPANHA PERMANENTE
DE CONSCIENTIZAÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MATERNO, NO ÂMBITO DO MUNICÍPIO
DE PETRÓPOLIS.

Art. 1º Fica instituída a Campanha permanente de Conscientização e Enfrentamento ao Assédio Materno, no âmbito do Município de Petrópolis.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, constitui Assédio Materno todo assédio moral sofrido em razão da maternidade no ambiente de trabalho, englobando todo o comportamento de violência psicológica praticado contra as mulheres pelo mero fato de serem gestantes e/ou serem mães.

Art. 2º São diretrizes da Campanha permanente de Conscientização e Enfrentamento ao Assédio Materno, dentre outros:

I – o enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho em razão da maternidade;

II – a responsabilidade de poder público municipal no enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho em razão da maternidade;

III – assegurar as mães, desde a gestação, condições para o efetivo exercício dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária;

IV – o empoderamento das mães, por meio de programação de informações, acerca dos direitos atinentes às mães no ambiente de trabalho.

Art. 3º Esta Lei tem terá como objetivos:

I – efetivar o levantamento e a divulgação de informações relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho em razão da maternidade;

II – promover ações educativas e informativas de enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho em razão da maternidade;

III – fomentar as mais diversas formas de orientações para mães vítimas do assédio moral em razão da maternidade;

IV – incentivar mães vítimas de assédio moral em razão da maternidade a denunciarem a violência sofrida; e

V – promover o acolhimento das mulheres lactantes de modo que não se intimidem a exercer o direito ao aleitamento materno no ambiente de trabalho.

Art. 4º O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no que couber, bem como firmar parcerias, convênios ou termos de cooperação para a execução das atividades e objetivos previstos.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei visa instituir a Campanha permanente de Conscientização e Enfrentamento ao Assédio Materno, no âmbito do Município de Petrópolis.

Cumpre ressaltar que o assédio materno define-se por todos os comportamentos de violência psicológica dirigidos contra as mulheres no local de trabalho, desde a gravidez até a amamentação e, em muitos casos, após a gravidez.

O Assédio Laboral em virtude da maternidade, pois, acontece contra as mulheres em uma ou mais das fases da maternidade: gravidez, licença-maternidade ou lactação.

Nada obstante a proteção à maternidade seja um direito social constitucional, que inclusive redunde em estabilidade gestacional, a garantia contra a demissão da gestante não elimina outras condutas discriminatórias cujos danos afetam a saúde da mulher e não são suficientemente indenizáveis.

De sabença, é praxe numa entrevista de emprego, indagar-se à mulher e somente a esta se possui filhos, qual idade deles ou se gostaria de tê-los. O processo de seleção depende destas respostas.

E, considerando-se que, a mulher gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, no mínimo, sem prejuízo do emprego e do salário além de outros direitos associados, haveria sob o ponto de vista empresarial uma vantagem na contratação de homens, gerando, por conseguinte, a discriminação por gênero e o respectivo assédio laboral materno.

Assim, enquanto a paternidade é elogiada, a maternidade sofre uma penalidade de trabalho em termos de remunerações, promoções ou mesmo manutenções nos empregos. A maternidade associa-se equivocadamente à falta de competitividade, limitação ao trabalho, obstáculo à vida profissional etc.

Destarte, principiados os primeiros sintomas de gravidez, igualmente iniciam-se os primeiros comportamentos assediadores.

Todas as inúmeras manifestações assediantes visarão o pedido de demissão voluntária da mulher, mormente em face da citada estabilidade gestacional. Noutros termos, o empregador forçará a partir da perseguição e da humilhação a que a mulher interrompa o vínculo trabalhista.

Considerando-se que o assédio materno sucede durante a gravidez, na licença-maternidade ou mesmo, depois deste licenciamento compulsório, quaisquer alterações das condições laborais podem constituir estratégias de acoso e assim, devem ser tratadas. Vejamos:

- mudança de localização ou posição dentro da empresa;
- modificação de funções;
- variação de horário;

- redução de salário;
- fiscalização excessiva do trabalho;
- advertências injustificadas de superiores ou mesmo colegas sobre o labor;
- isolamento;
- boatos e comentários etc.

Há, entretanto, um padrão neste tipo de assédio materno: quando a trabalhadora retorna da licença-maternidade, recebe um encargo de responsabilidade inferior, massacrante e tem seus resultados constantemente desqualificados.

Ademais, os próprios colegas de trabalho que, em razão da má organização e gestão laboral possam ter ficados sobrecarregados com o afastamento temporário da vítima participam do assédio materno.

Importa anotar que, vislumbradas tais práticas, mister muitíssima atenção porque o assediador maneja o assédio materno para que a mulher voluntariamente abandone a empresa contudo, não alcançado tal finalidade, diante da estabilidade gestacional, pode-se granjear a saída da empregada a partir de punitivas demissões por hipotética incursão em previsões regulamentares aplicáveis.

Por isso, é fundamental a orientação de profissionais especializados – advogados, médicos etc. obstando a deterioração da relação trabalhista e defendendo-se contra esta modalidade de violência laboral.

A análise da situação por estes profissionais, inclusive com supedâneo em todo o tipo de prova colhida – mensagens, e-mails, gravações, testemunhas etc. – estabelecerá o plano de ação condizente à saúde da mulher assediada, perpassando soluções indenizatórias e/ou criminais.

Enfim, esta extrema realidade discriminante impõe séria conscientização de todos e, em sendo a hipótese, inafastável indenização em caso de descumprimento da assistência à maternidade como amparo a este direito fundamental da mulher.

Sala das Sessões, 26 de Outubro de 2021


MAURINHO BRANCO
Vereador