

**PROJETO DE LEI**

INSTITUI A CAMPANHA PERMANENTE DE  
CONSCIENTIZAÇÃO E ENFRENTAMENTO AO  
ASSÉDIO MATERNO NO MUNICÍPIO DE  
CUIABÁ.

O **Prefeito Municipal de Cuiabá-MT**: Faço saber que a Câmara Municipal de Cuiabá/MT aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Ordinária:

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

**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** – 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;

**III** – 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** 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 Cuiabá.

Cumpramos 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, principados os primeiros sintomas de gravidez, igualmente iniciam-se os primeiros comportamentos assediadores.

Todas as inúmeras manifestações assediadoras 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 ficado 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.

Palácio Paschoal Moreira Cabral, Sala das Sessões em, 5 de abril de 2022

**Dr. Luiz Fernando (Câmara Digital) - REPUBLICANOS**

**Vereador(a)**

