



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI Nº 1882, DE 2022

Altera a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais), para dispor sobre a Ouvidoria da Mulher, como forma de prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista.

**AUTORIA:** Senadora Simone Tebet (MDB/MS)



[Página da matéria](#)

# PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

Altera a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais), para dispor sobre a Ouvidoria da Mulher, como forma de prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“**Art. 1º** .....

.....

§ 7º .....

.....

X – informações sobre a existência e a efetividade de canais de recebimento de denúncias de assédio ou de violência de qualquer natureza, especialmente se praticados contra a mulher;

XI – qualquer outro relatório, documento ou informação produzido pela sociedade empresarial investida considerado relevante para o cumprimento do comando constante do *caput*.”  
(NR)

“**Art. 9º** .....

.....

IV – o combate a quaisquer formas de assédio, inclusive sexual e moral, e de violência, especialmente se praticados contra a mulher.

§ 1º .....

.....

III – canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais, especialmente as relacionadas a prevenir e

combater o assédio e a violência de qualquer natureza contra a mulher;

.....  
§ 5º A Ouvidoria da Mulher deve ser vinculada ao Conselho de Administração, liderada por diretora estatutária, com atuação independente e competência definida no estatuto, observado o art. 25-A.” (NR)

“Art. 12. ....

.....  
II – adequar constantemente suas práticas ao Código de Conduta e Integridade e a outras regras de boa prática de governança corporativa, na forma estabelecida na regulamentação desta Lei, levando em especial consideração as recomendações da Ouvidoria da Mulher, nos termos do art. 25-A, § 1º, VI.

.....” (NR)

“Art. 13. ....

.....  
IX – constituição e funcionamento da Ouvidoria da Mulher, observado o art. 25-A.” (NR)

“Art. 17. ....

.....  
§ 2º .....

.....  
VI – de pessoa que tenha, nos últimos cinco anos, sofrido punição judicial ou administrativa por assédio ou violência contra a mulher.

.....  
§ 4º Os administradores eleitos devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), prevenção do assédio e da violência contra a mulher, e demais temas relacionados às atividades da empresa pública ou da sociedade de economia mista.

.....” (NR)

“Seção VII-A



SF/22061.11925-91

## Da Ouvidoria da Mulher

**Art. 25-A.** A empresa pública e a sociedade de economia mista devem possuir em sua estrutura societária uma Ouvidoria da Mulher, como órgão auxiliar do Conselho de Administração e ao qual se reporta diretamente.

§ 1º Compete à Ouvidoria da Mulher, além de outras atribuições que lhe sejam conferidas pela lei ou pelo Estatuto:

I – receber e apurar denúncias de assédio ou de violência de qualquer natureza praticados contra a mulher no âmbito da empresa pública ou sociedade de economia mista;

II – assegurar a confidencialidade do procedimento e a preservação integral da intimidade de vítimas e denunciante;

III – reportar ao Conselho de Administração os resultados de denúncias, apurações e quaisquer informações relevantes para o acompanhamento das ações voltadas a prevenir e combater o assédio e quaisquer outras formas de violência contra a mulher;

IV – recomendar às instâncias competentes a aplicação das penalidades previstas no Código de Conduta e Integridade, atentando à especial gravidade do assédio e da violência contra a mulher;

V – promover programas continuados de formação e treinamento para a conscientização da necessidade de prevenir, combater e erradicar o assédio e a violência contra a mulher;

VI – recomendar às instâncias competentes a revisão do Código de Conduta e Integridade ou do estatuto da empresa pública ou sociedade de economia mista, a fim de aperfeiçoar continuamente os mecanismos para prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher.

§ 2º A empresa pública e a sociedade de economia mista devem divulgar os resultados da atuação da Ouvidoria da Mulher, assegurada a confidencialidade das vítimas e denunciante.

§ 3º A Ouvidoria da Mulher deve possuir autonomia operacional e dotação orçamentária, anual ou por projeto, dentro de limites aprovados pelo Conselho de Administração, para conduzir ou determinar a realização de consultas, avaliações e investigações dentro do escopo de suas atividades, inclusive com a contratação e utilização de especialistas externos independentes.

§ 4º A composição e o funcionamento da Ouvidoria da Mulher devem ser estabelecidos no estatuto, assegurada a liderança de diretora estatutária.”

“Art. 27. ....

.....

§ 3º A empresa pública e a sociedade de economia mista podem celebrar convênio ou contrato de patrocínio com pessoa física ou com pessoa jurídica para promoção de atividades culturais, sociais, esportivas, educacionais, de inovação tecnológica e de conscientização da necessidade de prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher, desde que comprovadamente vinculadas ao fortalecimento de sua marca, observando-se, no que couber, as normas de licitação e contratos desta Lei.” (NR)

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor sessenta dias após a sua publicação.

*Parágrafo único.* As empresas públicas e sociedades de economia mista devem alterar seus estatutos ao disposto nesta Lei.

## JUSTIFICAÇÃO

“Toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto na esfera pública como na esfera privada”. Assim, com essa forma tão direta quanto significativa, dispõe o art. 3 da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). Que se precise declarar tal direito já é algo chocante; que isso não seja respeitado, ainda mais na esfera pública, é motivo de horror, indignação e chamamento à ação.

Realmente, os eventos recentes de denúncias de assédio moral e sexual (especialmente, como costuma acontecer, contra mulheres) no âmbito de uma empresa do porte da Caixa Econômica Federal, e por ninguém menos que seu Diretor-Presidente, mostra o quanto a legislação brasileira ainda é insuficiente para impor às empresas estatais a adoção de práticas efetivas para prevenir e combater o assédio e a violência.

A questão se torna ainda mais grave quando se percebe que tais atos de assédio e violência não são isolados, antes compõem um quadro alarmante de violência física, psicológica, moral, patrimonial e política contra as mulheres. Realmente, como adverte a advogada e mestre em Direito Constitucional Gabrielle Tatith Pereira,

“O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça.



SF/22061.11925-91

Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.” (Assédio Moral. In: SENADO FEDERAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Assédio Moral e Sexual. Brasília: Senado Federal, 2011, p. 5)

Nesse sentido, embora as mulheres não sejam as únicas vítimas de assédio ou violência, são elas as vítimas mais frequentes, como aponta pesquisa realizada pela Doutora em Psicologia Social Margarida Maria Silveira Barreto, da PUC-SP, segundo a qual 65% das mulheres entrevistadas relatam terem sofrido reiterada violência psicológica, contra 29% dos entrevistados homens (Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. PUC-SP [tese de doutorado], 2005).

Vale lembrar que, nos termos da Convenção de Belém do Pará (arts. 1 e 2, *caput*), considera-se “violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”, de modo que, em suma, “a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica”. E, em virtude de o Brasil ser signatário desse Tratado, dotado de hierarquia supralegal, deve-se atentar especialmente às obrigações que nosso país se comprometeu a adotar (art. 7), quais sejam:

**“a) abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como agentes e instituições públicos ajam de conformidade com essa obrigação;**

**b) agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;**

**c) incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar as medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis;**

**d) adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;**

**e) tomar todas as medidas adequadas, inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher;**



SF/22061.11925-91

f) estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos;

g) estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes;

h) adotar as medidas legislativas ou de outra natureza necessárias à vigência desta Convenção.”

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também consigna que “as vítimas de assédio e de pressão devem estar protegidas contra retaliações ou ações disciplinares, através de medidas preventivas adequadas e de meios de reparação” e aponta meios para se combater o assédio e a violência contra as mulheres:

“uma declaração de política; um procedimento de reclamação adaptado ao assédio sexual, que seja confidencial e que assegure a proteção contra retaliações; regras disciplinares progressivas; formação, aumento da consciencialização e uma estratégia de comunicação” (OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadores e da igualdade de gênero**. Genebra: OIT, 2007, p. 32).

Apesar disso, a Lei das Estatais (Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016), que tantos desmandos evitou e tantos avanços trouxe, nada diz a respeito de estratégias das empresas controladas pelo Poder Público para prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher. Justamente para resolver essa lacuna e até mesmo evitar a condenação do Brasil pelo inadimplemento das obrigações assumidas ao ser signatário da Convenção de Belém do Pará, estamos apresentando este Projeto de Lei, que altera a Lei das Estatais, a fim de estabelecer:

a) a necessidade de as empresas públicas e sociedades de economia mista instituírem, em até sessenta dias, Ouvidoria da Mulher, vinculada diretamente ao Conselho de Administração e liderada por diretora estatutária, além de dotada de autonomia para desempenhar suas atribuições;

b) a previsão de que compete à Ouvidoria da Mulher, entre outros papéis atribuídos na lei de criação da empresa ou no seu estatuto, receber e apurar denúncias de assédio ou de violência contra a mulher no âmbito da empresa, com confidencialidade e preservação integral da intimidade de vítimas e denunciantes, além de recomendar a aplicação de

sanções, a revisão do estatuto ou do código de conduta e integridade e de realizar treinamentos periódicos com vistas a prevenir, combater e erradicar quaisquer formas de assédio ou violência contra a mulher;

c) a determinação de que haja normas específicas no código de conduta e integridade da empresa a fim de prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher, além de canais específicos para receber denúncias relativas ao descumprimento dessas regras;

d) o estabelecimento do dever de verificar se a empresa possui um programa efetivo para prevenir e combater o assédio e a violência contra a mulher, quando a estatal for participar do capital social de outras empresas;

e) a priorização de patrocínio das estatais a programas de conscientização sobre a importância de prevenir e combater a violência contra a mulher, além de outras alterações conexas.

Logicamente, sabemos todos que a mera mudança legislativa não acarreta de imediato a mudança de consciências, como adverte a professora Doutora em Direito Fabiana de Menezes Soares, da UFMG (**Teoria da legislação-formação e conhecimento da lei na idade tecnológica**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2004). Num mundo em que o direito de toda mulher a não ser violentada não é sequer respeitado, porém, torna-se necessária essa mudança da lei para que os comportamentos se amoldem a essa norma, e para que, especialmente nas empresas estatais brasileiras, as mulheres saibam que têm um ambiente não apenas de prevenção do assédio e da violência, mas também uma organização dotada de mecanismos institucionais para o combate a esse mal.

Sala das Sessões,

Senadora SIMONE TEBET



SF/22061.11925-91



# LEGISLAÇÃO CITADA

- Lei nº 12.846, de 1º de Agosto de 2013 - Lei Anticorrupção - 12846/13  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2013;12846>
- Lei nº 13.303, de 30 de Junho de 2016 - Lei de Responsabilidade das Estatais - 13303/16  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2016;13303>