



PROJETO DE LEI Nº ____/2022

“Dispõe sobre a prevenção e o combate a assédio no âmbito do Poder Executivo municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal, e dá outras providências.”

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio no âmbito do Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal, inclusive estabelecendo os mecanismos voltados ao alcance dessas finalidades.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas (palavras, gestos e/ou atitudes) que, independentemente de intencionalidade, atentam contra a integridade, a identidade e a dignidade humana da pessoa, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) tomar para si o crédito de ideias de outros;
- b) ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- c) sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- d) espalhar rumores maliciosos;
- e) criticar com persistência;
- f) segregar fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre;
- g) discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação, dentre outras condutas.

II - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal, escrita ou física (por palavras, gestos, contatos físicos e/ou outros meios) que, independentemente de intencionalidade, acarretem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:



- a) insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;
- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- c) solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- d) chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- e) ameaças explícitas de represálias, como a de perder o cargo;
- f) perturbação, ofensa;
- g) conversas indesejáveis sobre sexo;
- h) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- i) perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) elogios atrevidos;
- k) contato físico não desejado;
- l) convites impertinentes;
- m) pressão para participar de “encontros” e saídas;
- n) exibição de material pornográfico, incluindo o encaminhamento de mensagem eletrônica.

§ 1º A configuração de assédio independe da presença física entre assediador e assediado, podendo ocorrer por meio telefônico e eletrônico (independentemente do local de envio e recebimento da ligação ou mensagem), no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim como em qualquer outro espaço, desde que exista conexão com o exercício da atividade funcional.

§ 2º A configuração do assédio moral independe:

- I - da existência de relação de hierarquia;
- II - da espécie de vínculo da pessoa assediada com o Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal.

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

- I - da existência de relação de hierarquia;
- II - de orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa;
- III - da espécie de vínculo da pessoa assediada com o Poder Executivo Municipal e suas Autarquias;
- IV - da reiteração ou habitualidade.

Art. 3º O disposto nesta Lei orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – não discriminação e respeito à diversidade;
- III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V – reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do servidor;
- VII – primazia da abordagem preventiva;
- VIII – transversalidade e integração das ações;



- IX – responsabilidade e proatividade institucional;
- X – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII – resguardo da ética profissional;
- XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º Os órgãos do Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal deverá desenvolver diretrizes de prevenção e de combate ao assédio, incluindo:

- I - a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual;
- II - a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei;
- III - a abordagem das situações de assédio considerando sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- IV - a promoção de ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação;
- V - a adoção de estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, com a priorização:

- a) do desenvolvimento e da difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- b) da promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) do incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

VI - a promoção de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VII - a prevenção e o enfrentamento do assédio no trabalho, pautados em abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Lei de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX - a atuação no sentido de sensibilizar gestores, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas.

CAPÍTULO II DA ORIENTAÇÃO E DENÚNCIA

Art. 5º O Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como o Poder



Legislativo Municipal deverão disponibilizar, dentro de suas estruturas administrativas, um setor para atendimento, especializado na orientação e no recebimento de denúncias relativas à situação de assédio, assegurado o sigilo de informações.

§ 1º O atendimento deverá ser garantido a qualquer pessoa vítima de assédio ocorrido em relações laborais no âmbito do Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal, independentemente do órgão ou entidade em que se encontre o agente público.

§ 2º Ao final do atendimento, caso a vítima opte por formalizar a denúncia, o expediente será imediatamente remetido ao órgão responsável pelo procedimento disciplinar.

§ 3º O atendimento deverá oferecer acolhimento e acompanhamento à vítima, orientando-a sobre os serviços públicos municipais que oferecem apoio psicológico e social.

Art. 6º Ao respectivo setor responsável pelo atendimento de que trata o art. 5º desta Lei incumbirá registrar todos os atendimentos, sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio no âmbito do Poder Executivo Municipal e suas Autarquias, bem como do Poder Legislativo Municipal, resguardado o sigilo de informações, de forma a qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio.

Art. 7º A denúncia de assédio, após a formalização de que trata o § 2º, do art. 5º, deverá ser imediatamente remetida ao respectivo órgão responsável pelo procedimento disciplinar.

§ 1º Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base nesta Lei, sem exceção, Independem de comunicação a qualquer outra autoridade administrativa.

§ 2º A autoridade que tiver ciência de situação de assédio deverá noticiar o fato ao setor de atendimento, sob pena de responsabilização por omissão.

Art. 8º No curso do processo administrativo disciplinar, sem prejuízo da possibilidade de afastamento preventivo de que trata o art. 190 da Lei nº 333, de 19 de abril de 2000, o agente público acusado poderá ser temporariamente transferido, caso sua presença no mesmo local de trabalho da vítima represente ameaça ou desconforto e a mudança não acarretem em prejuízos à Administração.

Art. 9º Na apuração dos fatos será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

Parágrafo único. A acusação de assédio contra agente público quando o autor da denúncia o sabe inocente será apurado nos termos da Lei nº 333, de 19 de abril de 2000, observada a possibilidade inclusive de responsabilidade na esfera penal e cível.

IND 4360/2022 - AUTORIA: Ver. Manoel Eletricista
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/porta/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 020577 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: E5379F53DFD3346DD92E1A36509A2F29



CAPÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Sem prejuízo da apuração pelas respectivas autoridades quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, o assédio definido nesta Lei será processado nos termos da Lei Municipal nº 333, de 19 de abril de 2000.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Guaíba, ____ de ____ de 202__.

MARCELO SOARES REINALDO

Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se.

IND 4360/2022 - AUTORIA: Ver. Manoel Eletricista
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/porta/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 020577 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: E5379F53DFD3346DD92E1A36509A2F29

