



Poder Legislativo
Câmara Municipal de Pirapora do Bom Jesus

AUTOGRAFO DE LEI Nº 11 DE 2024

Autoria: Vereadora Katherine Silva

"**INSTITUI A POLITICA MUNICIPAL DE COMBATE AO ASSEDIO MORAL E SEXUAL NO MUNICIPIO DE PIRAPORA DO BOM JESUS E DÁ OUTRAS PROVIDENCIAS**"

DANY WILLIAN FLORESTI, Prefeito Municipal de Pirapora do Bom Jesus, no uso das suas atribuições que lhe são conferidas por Lei, **FAZ SABER** que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a Lei:

TÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 1º Fica criada a política de Prevenção e o combate ao assédio sexual e ao assédio moral no âmbito do Município de Pirapora do Bom Jesus, englobando a administração pública e as organizações empresariais e comerciais, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

§ 1º. Esta lei aplica-se a todas as condutas de assédio no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

§ 2º A apuração e punição no âmbito Administrativo Municipal, Executivo e Legislativo, não exime a obrigação do apurador de informar ao Ministério Público a notícia sobre o que se está apurando.

1730

PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRAPORA DO BOM JESUS

TÍTULO II

SETOR DE PROTOCOLO GERAL

Dos Tipos de Assédio

PROTOCOLO Nº 0856 / 2024

CAPÍTULO I

Data 15/04/24

Do Assédio Sexual

Funcionário Jovete

Art. 2º Para efeito desta lei, considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento com conotação sexual que cause constrangimento independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e assediado.

Parágrafo único. O assédio sexual é uma forma de violência contra a pessoa e considerado tratamento discriminatório e, portanto, inaceitável.



Art. 3º São tipos de assédio sexual:

I - Assédio sexual por chantagem: aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual; e

II - assédio sexual por intimidação: aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Art. 4º Para que o assédio sexual se caracterize, as condutas devem ser praticadas:

I - 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 qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional;

II - por meios eletrônicos, independentemente do local de envio e recebimento da mensagem; ou

III - fora do local de trabalho, nos casos de assédio sexual por chantagem.

Art. 5º A caracterização do assédio sexual independe:

I - De orientação sexual ou identidade de gênero;

II - de espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública;

III - da reiteração ou habitualidade.

Art. 6º Não se considera assédio sexual, elogios sem conteúdo sexual, paqueras e flertes correspondidos, desde que não insistentes ou aceitos pela outra parte.

CAPÍTULO II
PIRAPORA DO BOM JESUS
Do Assédio Moral

Art. 7º Para efeitos desta lei, considera-se assédio moral toda conduta abusiva e intencional feita por gestos, palavras ou atitudes e que atinja a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, relacionada a outra por vínculo de trabalho, independentemente das relações hierárquicas entre elas.

§ 1º O assédio moral não é simplesmente sinônimo de humilhação e, para ser caracterizado, necessita de provas de que a conduta desumana, antiética, abusiva é realizada com frequência e de forma sistemática ou repetitiva.



§ 2º No caso de humilhação do subordinado por superior hierárquico feita em público, basta uma única ocorrência para caracterizar o assédio moral.

Art. 8º Não se caracteriza assédio moral:

I - Desavenças esporádicas no ambiente de trabalho;

II - práticas legais dos meios de controle de erros adotados pelo Poder Público que possam implicar em punição ao funcionário, desde que esses meios sejam absolutamente legais e conhecidos pelos funcionários, podendo ser diferentes em cada repartição.

Art. 9º considera-se assédio moral, entre outras, as seguintes condutas:

I - Exigência de execução de serviços superiores às forças do funcionário ou contrários aos bons costumes;

I - Tratamento com rigor excessivo pelos superiores hierárquicos;

III - descumprimento de obrigações contratuais por parte do Poder Público;

IV - Prática de ato lesivo da honra e boa fama, contra o funcionário ou pessoas de sua família;

V - Ofensa física praticada, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VI - Determinação para o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo ocupado pelo servidor, ou em condições e prazos inexequíveis;

VII - designação para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

VIII - apropriação do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de subordinado;

IX - Tratamento que implique em desprezo, ignorância, discriminação ou humilhação ao servidor e que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

X - Sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional;

XI - divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

XII - exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional; e



XIII - agir contra testemunha dos casos de assédio sexual e moral.

Parágrafo único. Qualquer outra prática contumaz por parte do superior hierárquico de atitudes que resultam na degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas em relação aos subordinados provocando prejuízos emocionais ou práticos será considerada assédio moral.

TÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO

Art. 10º O Desenvolvimento da política contra o assédio dar-se-á mediante adoção das seguintes ações, dentre outras:

I - Realização de campanhas de conscientização a respeito do tema, a exemplo; palestras e fóruns com ênfase nas condutas que caracterizam o assédio moral e sexual;

II - Realização de seminários, rodas de conversa setorial e grupos focais, para a criação de ambientes de diálogo e escuta;

III - A elaboração e divulgação de cartilhas e informativos impressos e/ou eletrônicos sobre o tema;

IV - A abertura de canal específico nas empresas e prédios públicos.

Art. 11. As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Fica revogada as disposições em contrário.

1730

Pirapora do Bom Jesus, 09 de abril de 2024

PIRAPORA DO BOM JESUS

RODRIGO DA SILVA BRITO

PRESIDENTE

KATHERINE A. DOS SANTOS SILVA

1º SECRETÁRIA

BENEDITO SERGIO R. DE CASTRO

2º SECRETÁRIO