



**PROJETO DE LEI Nº.**  
De 07 de dezembro de 2022

Proíbe condutas que caracterizam assédio moral e assédio sexual no âmbito do Poder Executivo e Poder Legislativo do Município de Campo Mourão, e dá outras providências.

O **PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO**, Estado do Paraná, aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte

**LEI:**

**Art. 1º** Ficam proibidas condutas deliberadas praticadas por servidor, empregado, estagiário ou qualquer agente público, que possam caracterizar como assédio moral ou assédio sexual no âmbito dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Campo Mourão.

**Art. 2º** Entende-se por assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam expor o servidor, empregado, estagiário, agente público ou terceiros a situações degradantes, humilhantes ou constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física, psíquica ou pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

**Art. 3º** Entende-se por assédio sexual no ambiente de trabalho toda conduta clara, sutil ou insinuada por meio de palavras, mensagens, gestos ou atos de natureza sexual, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, que cause um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais para as vítimas.

**Parágrafo único.** O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

**Art. 4º** Sob ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

I - vertical descendente: quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas;

II - vertical ascendente: quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico;

III - horizontal na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho; e





**IV - Misto:** quando combinado com mais de uma das modalidades previstas nos incisos acima.

**Art. 5º** Para os efeitos desta Lei e observada a legislação pertinente, caracterizam-se como prática de assédio moral entre outras, as seguintes condutas:

**I -** designação de servidor que ocupe cargo com funções técnicas especializadas ou que exija treinamento e conhecimentos específicos para o exercício de atribuições triviais ou irrelevantes, salvo premente necessidade do serviço;

**II -** sonegar informações ou sobrecarregar o servidor, empregado ou estagiário de trabalho, bem como retirar sua autonomia;

**III -** induzir servidor, empregado ou estagiário a ausentar-se do setor para a prática de serviços particulares do requerente;

**IV -** depreciar ou criticar o trabalho de forma injusta e persistente;

**V -** desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, empregado ou estagiário, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores;

**VI -** divulgar de rumores e comentários maliciosos, utilizar apelidos pejorativos ou a prática de críticas que atinjam a dignidade do servidor, empregado ou estagiário;

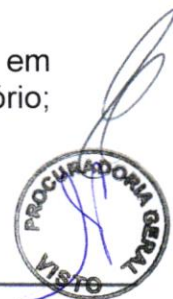
**VII -** dificultar, colocar obstáculos ou negar-se a receber pedidos, solicitações, requerimentos, informações e outros tipos de documentos pertinentes ao serviço;

**VIII -** deixar de responder, propositadamente e reiteradamente, dentro dos prazos legais, aos documentos solicitados pelo servidor, empregado ou estagiário;

**IX -** tratar o servidor, empregado ou estagiário de maneira comprovadamente discriminatória;

**X -** ignorar ou excluir o servidor, empregado ou estagiário, só se dirigindo a ele por meio de terceiros;

**XI -** ameaça constante de demissão, pela autoridade superior, em caso de estagiário, empregado público celetista ou servidor em estágio probatório;





**XII** - Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico, bem como, zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;

**XIII** - comunicar-se aos gritos;

**XIV** - agressão física ou verbal;

**XV** - não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;

**XVI** - retirar da vítima a sua autonomia;

**XVII** - contestar sistematicamente as decisões da vítima;

**XVIII** - espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;

**Art. 6º** Não configuram assédio moral:

**I** - o exercício regular do direito de direção do trabalho, incluindo a cobrança por produtividade e desempenho;

**II** - o sentimento pessoal que não reflita, objetivamente, situação de abuso ou perseguição;

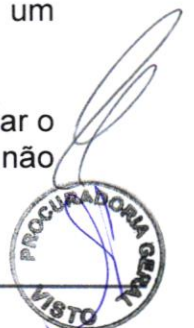
**III** - a indisposição ou desentendimento recíprocos, desacompanhados de ações com caráter persecutório;

**IV** - cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória;

**V** - a condição física do ambiente de trabalho não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais;

**VI** - a realização de serviço extraordinário, se dentro dos limites da legislação e por necessidade interesse público, a sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição; e

**VII** - exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência.





**Art. 7º** A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos, comportamento isolado ou eventual não é assédio moral.

**Art. 8º** Assédio sexual, pode ser exemplificar como:

I - narração de piadas ou uso de expressões, gestos, palavras escritas ou verbais de conteúdo sexual;

II - contato físico não desejado;

III - solicitação de favores sexuais;

IV - convites impertinentes;

V - promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;

VI - ameaças, veladas ou explícitas, perturbação ou ofensa; e

VIII - conversas indesejáveis sobre sexo.

**Art. 9º** Os Poderes Executivo e Legislativo, devem adotar, entre outras, as seguintes medidas, como forma de prevenir o assédio moral e sexual:

I - criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;

II - desenvolver espaços de confiança e diálogo;

III - efetuar o planejamento e organização do trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos servidores, empregados e estagiários; e

IV - inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres.

**Art. 10.** Sem prejuízo da ação civil ou penal cabível, o assédio moral ou sexual praticado pelo agente, servidor, empregado ou pessoa que exerça função de autoridade, nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:





- I - advertência;
- II - suspensão;
  
- III - demissão.

**Art. 11.** A autoridade que tiver ciência da prática de assédio moral ou sexual no serviço público municipal, por qualquer meio ou mediante provocação da parte ofendida, deverá encaminhar as informações à autoridade competente sugerindo a imediata apuração dos fatos, mediante sindicância ou processo administrativo.

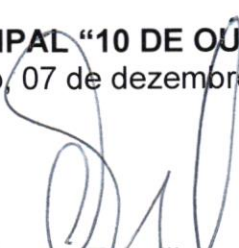
§ 1º Fica assegurado ao agente público, servidor ou empregado acusado da prática de assédio moral ou sexual o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos da legislação pertinente.

§ 2º Nenhum agente público, servidor ou empregado poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

**Art. 12.** A prática das condutas constantes desta Lei, serão apuradas mediante Processo Administrativo Disciplinar, nos termos da legislação pertinente.

**Art. 13.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**PAÇO MUNICIPAL "10 DE OUTUBRO"**  
Campo Mourão, 07 de dezembro de 2022

  
Tauillo Tezelli  
Prefeito Municipal





**MENSAGEM JUSTIFICATIVA AO  
PROJETO DE LEI Nº**

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores:

Encaminho para apreciação de Vossas Senhorias o Projeto de Lei que *“Proíbe condutas que caracterizam assédio moral e assédio sexual no âmbito do Poder Executivo e Poder Legislativo do Município de Campo Mourão, e dá outras providências”*.

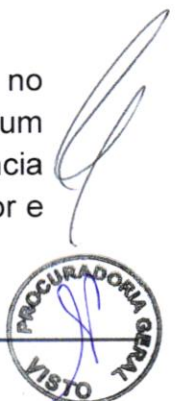
O presente Projeto de Lei tem por objetivo proibir condutas que possam caracterizar assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho do Poder Executivo e Poder Legislativo do Município de Campo Mourão.

Segundo o Ministério Público do Trabalho assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)

Segundo ainda, o Ministério Público do Trabalho o assédio sexual, por sua vez, é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tem ocupado importantes espaços na imprensa de forma geral. Assim como tem sido motivo de estudo sobre a relação do assédio com a doença ocupacional do trabalhador que infelizmente em algumas situações podem levar ao suicídio.

Medidas de prevenção ao combate a esse tipo de conduta no ambiente de trabalho são de responsabilidade do empregador e visam garantir um ambiente de trabalho saudável, em que o limite de tolerância aos atos de violência seja zero, pois todos perdem com essas práticas, o empregador, o trabalhador e sua família.





Assim o presente Projeto de Lei traz várias condutas que podem ser caracterizadas como assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, as quais se praticadas devem levar seus autores à penalização pela prática da conduta inadequada no âmbito do Município de Campo Mourão.

O presente Projeto de Lei ainda, traz condutas que não se configuram como assédio, objetivando estabelecer quais atitudes não são e não devem ser consideradas como prática de assédio.

Esclarece-se, que deixamos de apresentar a Estimativa de Impacto Orçamentário-Financeiro do presente Projeto de Lei, nos termos do inciso I do artigo 16 da Lei Complementar nº 101, de 4 maio de 2000, tendo em vista que não haverá custo ao Município.

Ante o exposto, considerando a relevância da matéria, respeitosamente, submeto o presente Projeto de Lei a essa Egrégia Casa Legislativa.

Na oportunidade, renovo aos Nobres Edis os meus votos de profundo respeito e admiração.

Campo Mourão, 07 de dezembro de 2022.

Tauillo Tezelli  
**Prefeito Municipal**





## DECLARAÇÃO

Declaro para fins de cumprimento ao estatuído no art. 16, inciso II, da Lei de Responsabilidade Fiscal, que o Projeto de Lei que “Proíbe condutas que caracterizam assédio moral e assédio sexual no âmbito do Poder Executivo e Poder Legislativo do Município de Campo Mourão, e dá outras providências”, está adequado do ponto de vista orçamentário e financeiro com a Lei Orçamentária Anual e compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Sendo o que se apresenta para o momento, firmo a presente declaração.

**PAÇO MUNICIPAL “10 DE OUTUBRO”**  
Campo Mourão, 07 de dezembro de 2022

  
Tauillo Tezelli  
Prefeito Municipal

