

LEI Nº 4445

De 11 de abril de 2023

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, 11 de abril de 2023

Tauillo Tezelli
Prefeito Municipal