

**PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº \_\_\_\_/2025 - LEGISLATIVO**

**DISPÕE SOBRE A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA E AUTÁRQUICA NO MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**Art. 1º** Ficam expressamente vedadas, no âmbito da Administração Pública, direta, indireta, autárquica do Município de Santa Cruz do Capibaribe, ações que submetam qualquer servidor público às práticas de assédio moral e/ou assédio sexual, notadamente que implique em violações de sua dignidade, honra e boa fama, ou, de qualquer forma, sujeite-os a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

**§ 1º** É considerado assédio moral a prática de ações, atitudes, situações, gestos, palavras, tratamentos desumanos, degradantes, vexatórios, constrangedores e humilhantes entre os superiores hierárquicos e os seus subordinados e de colegas entre si no trabalho, durante ou em razão do exercício das atribuições da função pública, que impliquem em humilhação, desqualificação e desestabilização moral do (a) servidor (a) no ambiente de trabalho.

**§ 2º** Para fins de execução da presente lei, considera-se assédio sexual no ambiente de trabalho, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, seja entre subordinados ou superior hierárquico dos órgãos ou entidades da administração pública municipal, como cantadas permanentes, insinuações, gestos, intimidações, atitudes, comentários constrangedores de cunho sexual, entre outras ações com o mesmo fim, pessoalmente ou por qualquer outro meio.

**§ 3º** No âmbito da administração pública municipal direta e indireta é exercício abusivo de cargo, emprego ou função, aproveitar-se das oportunidades deles decorrentes, direta ou indiretamente, para assediar alguém moralmente ou com o fim de obter vantagens de natureza sexual.

**Art. 2º** Para fins do disposto no artigo 1º desta Lei, considera-se servidor público toda pessoa física legalmente investida em cargo, emprego ou função pública,

inclusive aquela que se liga à Administração mediante vínculo para estágio ou de emprego temporário, nos termos do disposto no art. 37, inc. IX, da Constituição Federal.

**Art. 3º** A apuração de denúncia da prática de assédio moral e/ou sexual será promovida mediante provocação da parte ofendida, ou por iniciativa da autoridade que dela tiver conhecimento.

**§ 1º** Nenhum servidor (a) poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento por denunciar ato de assédio moral e/ou sexual, tampouco por testemunhar acerca de tais práticas.

**§ 2º** Fica assegurado ao servidor (a) acusado (a) da prática de assédio moral e/ou sexual o direito à ampla defesa e ao contraditório na apuração das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

**§ 3º** Nos procedimentos destinados à apuração de denúncias de assédio moral e/ou sexual, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Santa Cruz do Capibaribe será notificado para, querendo, em 5 (cinco) dias, designar representante para acompanhamento dos respectivos atos.

**Art. 4º** Decidindo a respectiva Comissão Processante pelo reconhecimento da prática de Assédio Moral e/ou Sexual, devidamente apuradas em processo administrativo disciplinar, ao servidor responsável pelo ato serão aplicadas, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

**§ 1º** Em se tratando de agente político (Prefeito (a), Vice-Prefeito (a), Vereador (a) e Secretário (a)), a denúncia será encaminhada para Instauração de processo administrativo e/ou CPI.

**§ 2º** A ação disciplinar prescreverá no prazo de 180 (cento e oitenta) dias nos casos de advertência, 2 (dois) anos para as penas de suspensão e no prazo de 5 (cinco) anos nos casos de demissão. O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido e a prescrição ficará suspensa enquanto houver grau de hierarquia com o acusado.

**§ 3º** O Processo Disciplinar de que trata esta lei correrá em sigilo, com acesso apenas às partes e seus procuradores, além dos membros da respectiva Comissão Processante.

**§ 4º** O Processo Disciplinar será presidido por servidor do mesmo gênero da vítima, sendo que o processo disciplinar observará as disposições das demais legislações aplicáveis à matéria.

**§ 5º** A Comissão processante será composta por servidores dos dois gêneros.

**§ 6º** O servidor público vítima de qualquer tipo de assédio previsto nesta lei, ressalvado em casos que há possibilidade, a seu critério terá direito a:

- I - remoção temporária, pelo tempo de duração do processo administrativo;
- II - remoção definitiva, após o encerramento do processo administrativo.

**§ 7º** No caso do disposto no parágrafo anterior, a Comissão Processante poderá deliberar pela remoção do suposto servidor (a) assediador (a), temporária ou definitivamente, quando a remoção requerida venha a ser mais onerosa à suposta vítima.

**§ 8º** A advertência será aplicada por escrito nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave.

**§ 9º** A suspensão será aplicada em caso de reincidência de falta punida com advertência.

**§ 10º** A demissão será aplicada pelo superior hierárquico legalmente construído em casos de reincidência de faltas punidas com suspensão, bem como nos casos de assédio moral e/ou sexual graves, assim considerados pela respectiva Comissão Processante.

**§ 11º** As penalidades aqui dispostas não eliminam eventuais responsabilidades nas esferas civil e criminal.

**Art. 5º** Os órgãos da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Autárquicas, por meio de seus representantes legais, poderão tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

**§ 1º** Para os fins de que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

- I. Promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;
- II. Promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;
- III. Acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

**Art. 6º** Havendo a instauração de Processo Disciplinar para averiguar a ocorrência ou não de assédio moral e/ou sexual, caberá a Comissão Processante oficiar o Ministério Público para que este tome conhecimento dos fatos e adote as medidas que considerar pertinentes.



**Art. 7º** Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias.

**Art. 8º** As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta das dotações orçamentarias próprias, suplementadas se necessário.

**Art. 9º** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões, 02 de janeiro de 2025.

**TALLYS AUGUSTO DE LIMA MAIA**  
Vereador - PSD

## JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei tem por objetivo criar norma com intuito de prevenir e combater o assédio moral e sexual nas relações de trabalho nos órgãos da administração pública. O assédio nas relações de trabalho é uma das formas mais afrontosas e covardes que intimidam o servidor, acontecendo na maioria dos casos silenciosamente e sem testemunhas, e afeta moralmente e psicologicamente suas vítimas.

Destaca-se que o assédio nas relações de trabalho – seja moral, seja sexual - é tão antigo quanto o trabalho em si e ocorre tanto na iniciativa privada, quanto nas instituições públicas. Ambos os tipos de assédio enfraquecem o ambiente de trabalho e acarretam em danos irreparáveis à vítima.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho desestabiliza o empregado, tanto em sua vida profissional, quanto em sua esfera pessoal, interferindo na sua autoestima, gerando desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. A humilhação, a chantagem e a intimação comprometem a dignidade e a identidade do trabalhador, afetando suas relações afetivas e sociais.

Com isso, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta que institui Políticas de Combate e Prevenção aos Assédios Moral e Sexual nas relações de trabalho, objetivando que todas as pessoas envolvidas nas relações de trabalho possam participar das medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência moral e sexual.