



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



***Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Franca***

Os vereadores que estes subscrevem apresentam à consideração e deliberação do Augusto Plenário o presente Projeto de Lei que **"Institui, no âmbito do município de Franca, a Campanha Permanente de Conscientização, de Enfrentamento, de Combate e de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, com o escopo em promover o labor digno, saudável, seguro e sustentável, nas relações de trabalho, e dá outras providências"**.

O assédio moral e o assédio sexual, no âmbito da administração pública, são corporificados no comportamento reiterado por meio do qual agente público, abusando do seu poder nesta qualidade, inflija outro agente público a condições de trabalho degradante ou humilhante com violação de sua dignidade, causando-lhe sérios distúrbios para a sua saúde física e mental.

Ambos são frutos de uma mentalidade arraigada no passado, arcaica, extremamente machista e segregada da realidade. Na administração pública tal situação merece especial atenção, já que com a estabilidade no serviço público, no caso dos agentes públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo, as demissões não ocorrem no modelo das empresas privadas, e os conflitos tendem a se agravar por tempo prolongado. Por outro lado, também, a existência de cargos comissionados, com previsão de exoneração ad nutum, inviabiliza, em determinadas situações, a aplicação de penalidades administrativas, em virtude da perda do vínculo do agente público agressor com a administração.

As consequências sobre a saúde do agente público-vítima são severas e se evidenciam na forma de diversas patologias como depressão, angústia, crises de estresse, diminuição da capacidade de concentração, cefaleia e distúrbios do sono.



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



Tais efeitos, além de aviltarem a honra e a dignidade da vítima do assédio moral, trazem ainda diversos prejuízos para a própria administração pública, uma vez que o agravamento da situação poderá ocasionar, entre outros:

- a. absenteísmo no trabalho, pelo dessabor que é experimentado pela vítima em virtude do comportamento assediador, ocasionando faltas reiteradas ao trabalho, por motivo de doenças ou mesmo sem qualquer justificativa;
- b. queda de produtividade e qualidade do serviço, já que não há como se exigir do agente público, vítima do assédio moral, tranquilidade necessária para o desempenho regular de suas atividades, pois sua atuação está diretamente vinculada a um ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação pessoal;
- c. necessidade de substituição de pessoal;
- d. possibilidade concreta de responsabilização patrimonial da administração pública em condenações judiciais por danos morais e materiais, em decorrência de sua responsabilidade objetiva sobre o dano causado pelo agente público agressor.

Ademais, a ciência, pelos demais agentes públicos, da existência de casos de assédio moral ou assédio sexual não apurados ou não punidos poderá infundir insegurança e discórdia no ambiente de trabalho, notadamente naqueles agentes públicos que se encontrem em situação pessoal e funcional semelhantes à das vítimas, levando também a uma queda geral de produtividade, e trazendo, novamente, prejuízos à Administração Pública.

Dessa forma, se faz necessária a construção de uma campanha de compromisso pela justiça, dignidade e respeito no trabalho, e desaprovação de qualquer forma de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, vez que a saúde psíquica é um direito, não só do agente público nesta qualidade, mas do cidadão, consagrado pela Constituição Federal, nos arts. 1º, inciso III, e 5º, inciso X.



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



Segue anexo manifestação jurídica solicitada previamente acerca de Anteprojeto de Lei relativo ao campo temático ora proposto, com parecer favorável.

Conforme consta no Parecer Jurídico expedido por esta Casa de Leis em propositura constante no link <https://sapl.franca.sp.leg.br/media/sapl/public/documentoaccessorio/2021/484/parecer - pl 48.pdf> :

Quanto à competência da autoridade, considerando que a matéria trata de programa, com normas genéricas, poderia ser de iniciativa parlamentar. O Egrégio Tribunal de Justiça, reconhece a legitimidade de iniciativa parlamentar, para legislar neste sentido. Vejamos: "(...)

Acresça-se que não há que se falar em eventual inconstitucionalidade por dispor a referida norma sobre atos concretos de gestão, em suposta ofensa à regra da separação dos poderes, insculpida no artigo 5º da Constituição do Estado e no artigo 2º da Constituição Federal. Ao Executivo e ao Legislativo correspondem, tipicamente, funções específicas e separadas. Consta da obra "Direito Municipal Brasileiro", de Hely Lopes Meirelles: "em sua função normal e predominante sobre as demais, a Câmara elabora leis, isto é, normas abstratas, gerais e obrigatórias de conduta. Esta é sua função específica, bem diferenciada da do Executivo, que é a de praticar atos concretos de administração. Já dissemos e convém se repita que o Legislativo provê 'in genere', o Executivo 'in specie'; a Câmara edita normas gerais, o prefeito as aplica aos casos particulares ocorrentes." (TRIBUNAL DE JUSTIÇA PODER JUDICIÁRIO São Paulo Direta de Inconstitucionalidade n° 2150170-91.2016.8.26.0000 - São Paulo). Todavia, orientamos a aprovação das emendas que seguem em anexo, aos §§ 1º e 2º do art. 2º, para retirar qualquer tipo de obrigação imposta ao Poder Executivo e as suas Secretarias. Assim, as ações concretas a serem implementadas para a eficácia da lei ficariam à cargo do Executivo, a serem devidamente regulamentadas. Desta forma, o



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



projeto atenderia ao Tema 917, que fixou a tese de que não usurpa competência privativa do Chefe do Poder Executivo lei que, embora crie despesa para a Administração, não trata da sua estrutura ou da atribuição de seus órgãos nem do regime jurídico de servidores públicos (art. 61, §1º, II "a", "c" e "e", da Constituição Federal).

Neste sentido, é que apresentamos o presente Projeto de Lei para apreciação dos Nobres pares, visto a importância e magnitude da matéria:

PROJETO DE LEI N° /2022

Institui, no âmbito do município de Franca, a Campanha Permanente de Conscientização, de Enfrentamento, de Combate e de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, com o escopo em promover o labor digno, saudável, seguro e sustentável, nas relações de trabalho, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Franca, Estado de São Paulo, nos termos da Lei Orgânica do Município.

**APROVA:**

**Art. 1º** Fica criada, no âmbito do Município de Franca, a Campanha Permanente de Conscientização, de Enfrentamento, de Combate e de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, com o escopo em promover o labor digno, saudável, seguro e sustentável, nas relações de trabalho.

**Parágrafo único.** Esta lei aplica-se a todas as condutas de assédio no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Administração Pública, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

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

I - Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou depreciação da imagem ou desempenho do servidor ou empregado ou abalo psicológico e até mesmo expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro;

II - Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



IV - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

V - Gestor: agente político ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VI - Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VII - Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

VIII - Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados e servidores em pesquisas, consultas, grupos



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

IX - Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

X - Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XI - Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

**Art. 3º** A Campanha de que trata esta lei orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação;

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 trabalhador;

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, respeitando-se a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, inclusive na utilização de câmeras de monitoramento de imagens e respeito à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- XII - resguardo da ética profissional; e
- XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

**Art. 4º** Essa Campanha reger-se-á pelas seguintes diretrizes gerais:

I - a abordagem das situações de assédio deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - as estratégias institucionais quanto à campanha de conscientização, de enfrentamento, de prevenção e de combate ao assédio e priorizarão:

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

III - promoção de debates sobre o campo temático "prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho", relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



IV - os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V - ações de conscientização a respeito da aplicação desta Campanha e das consequências do assédio moral, do assédio sexual, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VI - a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta campanha, de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VII - sensibilizar agentes políticos, incluindo parlamentares, bem como servidores, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

VIII - as escolas de formação e capacitação de servidores já existentes, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação no que tange à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual no ambiente de trabalho.

**Art. 5º** O Poder Público poderá buscar apoio em instituições para desenvolver a Campanha aludida nesta Lei junto a outros municípios.



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



**Art. 6º** Esta lei, poderá ser regulamentada, no que couber, mediante Decreto, pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 7º** As despesas para a consecução da presente Lei correm à conta de dotações orçamentárias próprias.

**Art. 8º** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Câmara Municipal de Franca, 27 de julho de 2022.**

\_\_\_\_\_  
Carlinho Petrópolis Farmácia  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Claudinei da Rocha Cordeiro  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Lurdinha Granzotti  
Vereadora

\_\_\_\_\_  
Antônio Donizete Mercúrio  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Ilton Sérgio Ferreira  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Marcelo Tiddy  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Della Motta  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Pastor Palamoni  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Luiz Amaral  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Gilson Pelizaro  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Lindsay Cardoso  
Vereadora

\_\_\_\_\_  
Ronaldo Carvalho  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Kaká  
Vereador

\_\_\_\_\_  
Daniel Bassi  
Vereador



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

franca.sp.leg.br



---

Zezinho Cabeleireiro  
Vereador