

PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº 62/2025

Dispõe sobre a prevenção e punição ao assédio moral e/ou sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Meridiano e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MERIDIANO decreta:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Ficam expressamente vedadas, no âmbito da Administração Pública direta e indireta dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Meridiano, ações que submetam qualquer servidor público às práticas de assédio moral e/ou sexual, especialmente aquelas que:

- I - impliquem em violações de sua dignidade, honra e boa fama do servidor;
- II - sujeitem o servidor a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Art. 2º - Para os fins desta Lei:

- I - considera-se assédio moral a prática de ações, atitudes, situações, gestos, palavras, tratamentos desumanos, degradantes, vexatórios, constrangedores e humilhantes entre superiores hierárquicos e subordinados, ou entre colegas no ambiente de trabalho, durante ou em razão do exercício das atribuições da função pública, que impliquem em humilhação, desqualificação e desestabilização moral e mental do(a) servidor(a);
- II - considera-se assédio sexual o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, seja entre subordinados ou superiores hierárquicos dos órgãos ou entidades da administração pública municipal, por meio de cantadas insistentes, insinuações, gestos, intimidações, atitudes, comentários constrangedores de cunho sexual ou quaisquer outras ações de igual natureza, realizadas pessoalmente ou por qualquer outro meio;
- III - constitui 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;

Parágrafo único - Considera-se servidor público toda pessoa física legalmente investida em cargo, emprego ou função pública, inclusive aquela vinculada à Administração mediante estágio ou contrato temporário, nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 6365407478277de379449935ab0e8dc677abc87598c100b90bb02ee3fd196f6
<https://valida.ae/3a762e4a41a22484e617abae6ed66b9f995e623decafb027e>



CAPÍTULO II DA APURAÇÃO E DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 3º - A apuração de denúncia da prática de assédio moral e/ou sexual será promovida mediante:

- I - provocação da parte ofendida;
- II - órgãos internos municipais;
- III - iniciativa de qualquer autoridade municipal que dela tiver conhecimento do fato.

Parágrafo único. Quando a denúncia envolver servidor ou agente do Poder Legislativo, a comunicação deverá ser dirigida à Procuradoria do respectivo poder e, quando esta estiver envolvida, será direcionada a outro servidor efetivo que não tenha envolvimento com os fatos.

Art. 4º - Nenhum(a) servidor(a) poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento, retaliação ou exoneração por:

- I - denunciar ato de assédio moral e/ou sexual;
- II - testemunhar acerca de tais práticas.

Art. 5º - Fica assegurado ao(à) servidor(a) acusado(a) o direito à ampla defesa e ao contraditório, sob pena de nulidade do processo administrativo disciplinar.

Art. 6º - Decidindo a respectiva Comissão Processante pelo reconhecimento da prática de assédio moral e/ou sexual, devidamente apurada em processo administrativo disciplinar, ao servidor responsável pelo ato serão aplicadas as penalidades cabíveis, na forma da Lei Complementar Municipal nº 061/2011 e/ou Lei Complementar nº 062/2011.

I - Se o investigado for Prefeito(a) ou Vice-Prefeito(a), será instaurado procedimento próprio perante o Executivo e encaminhada cópia à Câmara Municipal, devendo haver para apuração paralela, conforme o caso;

II - Se o investigado for Vereador(a), aplicar-se-á o mesmo procedimento do Poder Executivo.

Art. 7º - A ação disciplinar prescreverá nos seguintes prazos:

- I - 180 (cento e oitenta) dias nos casos de advertência;
- II - 2 (dois) anos para as penas de suspensão;
- III - 5 (cinco) anos nos casos de demissão, contados da data em que o fato se tornou conhecido.

Parágrafo Único - Fica suspensa a prescrição enquanto houver relação de hierarquia direta com o acusado.



Art. 8º - O processo disciplinar tramitará em sigilo, com acesso restrito às partes, seus procuradores e aos membros da respectiva Comissão Processante, e ao órgão de controle interno competente.

Art. 9º - O processo disciplinar será presidido por servidor do mesmo gênero da vítima, quando mulher, observadas as disposições da Lei Complementar Municipal nº 061/2011.

Art. 10 - A Comissão será composta por servidores de ambos os gêneros, assegurada a imparcialidade e a representatividade, considerando a regra do artigo anterior.

Art. 11 - O(a) servidor(a) vítima de qualquer tipo de assédio previsto nesta lei poderá requerer:

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

Art. 12 - Desde o ato de instauração do processo de apuração, a Comissão Processante poderá deliberar:

- I - pela remoção temporária do(a) servidor(a) acusado(a) para outro setor, como medida cautelar;
- II - pelo afastamento preliminar do(a) servidor(a) acusado(a), sem o recebimento dos respectivos vencimentos, quando necessário para preservar a lisura das investigações e o bem-estar das partes.

Art. 13 - Concluída a apuração, não sendo o caso de demissão, a Comissão Processante decidirá sobre a remoção definitiva do(a) servidor(a) acusado(a) para outra unidade administrativa, conforme conveniência e interesse do serviço público.

Art. 14 - Nos casos em que o(a) investigado(a) seja agente político à época dos fatos, ou servidor(a) ocupante exclusivamente de cargo em comissão, de confiança ou equivalente, a designação dos membros da Comissão Processante competirá à Procuradoria do respectivo Poder, que deverá indicar sempre que possível, servidores efetivos dotados de idoneidade e imparcialidade, cabendo-lhe a Procuradoria, obrigatoriamente, a presidência da referida Comissão.

Art. 15 - Nos casos envolvendo servidores públicos efetivos, a Procuradoria de cada Poder deverá integrar a Comissão, assegurando o respaldo jurídico necessário aos trabalhos, não lhe cabendo a indicação dos demais membros e nem a presidência obrigatória.

Art. 16 - No prazo de até 5 (cinco) dias contados da ciência dos fatos, o superior hierárquico da vítima deverá comunicar o ocorrido à autoridade máxima do respectivo Poder.

§1º- Caso o Prefeito permaneça inerte, deixe de ser comunicado, e se o investigado for o próprio superior hierárquico da vítima, e se o investigado for o próprio Prefeito ou Vice-



Prefeito, competirá à Procuradoria Municipal promover o impulso inicial e comunicar a inércia à Câmara Municipal para fins de apuração de responsabilidade.

§2º - Aplica-se a regra do parágrafo anterior ao Poder Legislativo, sendo para os devidos termos autoridade máxima a ser comunicada o Presidente da Câmara e a procuradoria do Legislativo competente para promover o impulso oficial.

Art. 17 - As penalidades aplicáveis são:

- I - Advertência, aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique penalidade mais grave;
- II - Suspensão, aplicada em caso de reincidência de falta punida com advertência;
- III - Demissão, aplicada nos casos de reincidência de faltas punidas com suspensão, bem como nos casos de assédio moral e/ou sexual de natureza grave, assim reconhecidos pela Comissão;

Parágrafo único - As penalidades aqui previstas não afastam eventuais responsabilidades civis e criminais decorrentes dos mesmos fatos.

CAPÍTULO III DA EVENTUAL RETALIAÇÃO

Art. 18 - Caso a vítima ou a testemunha, posteriormente à denúncia ou instauração de procedimento disciplinar, venha a ser demitida e havendo indícios de que a demissão decorreu por retaliação, a Procuradoria do respectivo Poder, poderá promover a revisão da decisão a qualquer momento, devendo, para tanto, adotar todas as providências necessárias para apurar a motivação da demissão, designando Comissão Processante, sendo obrigatoriamente sua participação e presidência, garantindo imparcialidade e respaldo jurídico e assegurando a proteção da vítima e da testemunha, bem como a responsabilização do servidor ou agente, quando confirmada a retaliação.

Parágrafo único - Se ficar constatada retaliação ao final pela Comissão, o ato de exoneração da vítima ou da testemunha será considerado nulo, restabelecendo todos os efeitos legais decorrentes do vínculo funcional e demais efeitos legais cabíveis, devendo a vítima e/ou a testemunha ser ressarcida pela Municipalidade pelo período em que esteve afastada.

CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Art. 19 - Os órgãos da Administração Pública Municipal direta, indireta e autárquica deverão adotar medidas preventivas contra o assédio moral e/ou sexual, conforme definido nesta Lei.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 6365407478277dea379449935ab0e8dc677abc87598c100b90b02ee3fd196f6
<https://valida.ae/3a762e4a41a22484e617abae6ed66b9f9955e623decaabf027e>



Art. 20 - Compete ao Controle Interno de cada Poder obrigatoriamente emitir parecer após a conclusão da Comissão sobre todos os procedimentos instaurados nos termos desta Lei, conforme previsão expressa do art. 5º, XX, da Lei Complementar Municipal nº 274/2024, de modo que o parecer emanado pelo órgão é opinativo e não vinculante, e não vincula a decisão da Comissão.

Art. 21 - Para os fins do artigo anterior, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - promoção de cursos, formações e treinamentos visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;
- II - realização de debates, palestras, produção de cartilhas e materiais informativos para conscientização;
- III - acompanhamento estatístico de licenças médicas relacionadas a patologias associadas ao assédio moral, para identificar setores com indícios da prática.

Art. 22 - A Comissão Processante deverá comunicar o Ministério Público acerca da instauração de processo disciplinar para apuração de assédio moral e/ou sexual, seja no âmbito do Executivo ou do Legislativo.

Art. 23 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 24 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

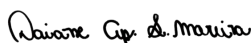
Meridiano, 9 de outubro de 2025.



AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA JÚNIOR
Vereador



CLEOMAR FARIA GONÇALVES
Vereador



DAIANE APARECIDA DA SILVA MOREIRA
Vereador



EDEVAIR DE MELO SILVA
Vereador

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 6365407478277dea379449935ab0e8dc677abc87598c100b90bb02ee3fd196f6
<https://valida.ae/3a762e4a41a22484e617abae6ed66b9f995e623decabf027e>





CÂMARA MUNICIPAL DE

MERIDIANO

Junio Afonso Dias

JUNIO AFONSO DIAS

Vereador

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento
Hash SHA256 do PDF original 6365407478277dea379449935ab0e8dc677abc87598c100b90bb02ee3fd196f6
<https://valida.ae/3a762e4a41a22484e617abae6ed66b9f995e623decabf027e>



JUSTIFICATIVA

A presente proposição tem como objetivo estabelecer normas claras de prevenção, apuração e responsabilização do assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública Municipal de Meridiano, visando proteger os servidores, assegurar o respeito à dignidade humana e garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e eficiente.

O assédio, seja moral ou sexual, representa uma grave violação dos direitos fundamentais do servidor, podendo gerar consequências psicológicas, físicas e profissionais graves, como estresse, depressão, absenteísmo, queda na produtividade e desmotivação, comprometendo diretamente a qualidade do serviço público. Além disso, tais práticas atentam contra a honra, a integridade e a reputação do trabalhador, criando um ambiente de trabalho hostil e desestruturado, que impacta toda a coletividade.

Considerando o contexto atual, em que diversas denúncias de assédio têm emergido em diferentes setores da administração pública, torna-se imperativa a criação de um instrumento legal robusto que assegure mecanismos de proteção às vítimas, de investigação imparcial e de responsabilização adequada aos infratores. O projeto de lei ora apresentado busca prevenir práticas abusivas, garantir ampla defesa ao acusado, e definir medidas cautelares e educativas que reforcem a cultura do respeito.

Além disso, o projeto incentiva a educação e conscientização dos servidores, por meio de cursos, palestras, debates e materiais informativos, e promove a monitorização estatística para identificar setores ou órgãos com indícios de práticas abusivas, possibilitando intervenções preventivas e estratégicas por parte da administração pública.

Diante do exposto, os vereadores proponentes entendem que esta lei representa um avanço significativo na proteção dos direitos dos servidores públicos municipais, reafirmando o compromisso da Câmara Municipal com a valorização, segurança e dignidade do serviço público, bem como com a promoção de uma cultura de respeito, ética e integridade no âmbito da Administração Pública Municipal de Meridiano.

