



EXPEDIENTE: Data: ____/____/2023	DECISÃO PLENÁRIA - Data: ____/____/2023	
	() APROVADO () REPROVADO	Visto Secretário: _____

INDICAÇÃO Nº 092/2023

Nos termos do Regimento Interno, conjugado com a Lei Orgânica do Município de Diamantino e, ouvido Soberano Plenário, que expeça ao Poder Executivo, que elabore projeto de lei, a fim de instituir política de prevenção e repressão às práticas de assédio moral e sexual, nas instituições públicas municipais, conforme modelo em anexo.

JUSTIFICATIVA

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o direito à saúde, à segurança e à honra, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, X, 6º e 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a CF/1988 incumbiu a todos os entes nacionais, sejam a nível federal, estadual ou municipal, promoção dos direitos humanos e de defesa, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, dos necessitados (art. 134, caput);

CONSIDERANDO o princípio da moralidade administrativa, previsto no art. 37, caput, da CF/1988;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio no ambiente de trabalho implicam em tortura psicológica que compromete a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais da vítima, podem ocasionar graves danos à sua saúde física e mental, além de constituir risco psicossocial concreto e relevante na organização e execução do serviço;

CONSIDERANDO que a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, como condição para que todas as outras atividades dos órgãos e entidades públicos sejam revestidos de confiabilidade, legitimidade e efetividade, segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);

CONSIDERANDO que a promoção de uma cultura organizacional de alto nível de integridade, baseada em elevados valores e padrões de conduta, constitui política pública fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores, de forma a aumentar a confiança da sociedade no Estado e em suas instituições;

CONSIDERANDO a necessidade de promover a conscientização dos membros, servidores e estagiários da Prefeitura Municipal de Diamantino,



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
"Palácio Urbano Rodrigues Fontes"

Estado de Mato Grosso em relação a situações que configuram assédio sexual e moral, bem como das medidas para prevenir, coibir e combater essa prática, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais respeitoso, amistoso e com a observância aos direitos humanos e ao valor social do trabalho, é que se apresenta a presente indicação, conforme modelo de Projeto de Lei em anexo

CONSIDERANDO os últimos acontecimentos ocorridos, reiteramos que no exercício de 2022 propomos a Indicação nº 120/2022 ao Poder Executivo com a referida proposta.

Plenário Ver. Juvenal B. Soares, 19 de maio de 2023.


Ver^a. Michele Cristina Carrasco Mauriz – UNIÃO


Ver. Adriano Soares Correa – PSB


Ver. Diocelio Antunes Pruciano – PDT



PROJETO DE LEI

Institui Política de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual, no âmbito do Município de Diamantino e dá outras providências.

CAPÍTULO I DA POLÍTICA

Art. 1º. Fica instituída a Política de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Prefeitura Municipal de Diamantino, fixando seus princípios, diretrizes e ações.

Parágrafo único. Esta Lei aplica-se a todas as condutas de assédio moral e sexual no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Prefeitura Municipal de Diamantino, Estado de Mato Grosso, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

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

I - agente público: todo aquele que exerce suas atividades na Prefeitura Municipal de Diamantino, Estado de Mato Grosso, através de mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

II - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade física ou psíquica, a identidade ou a dignidade humana do trabalhador, mediante degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência do cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, atitudes abusivas com conteúdo vexatório, constrangedor, discriminatório, humilhante, promoção de isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

III - assédio moral institucional: prática sistemática e reiterada de condutas abusivas legitimadas por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo dos servidores ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, mediante desrespeito a seus direitos fundamentais;

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, causando-lhe potencial perturbação, constrangimento, afetando a sua dignidade ou criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, desestimulante, humilhante ou desestabilizador;

V - importunação sexual: conduta definida pela Lei nº 13.718/18, caracterizada pela realização, por qualquer pessoa, seja do mesmo gênero ou não, de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

VI - saúde no trabalho: dinâmica contínua de construção de trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social dos servidores, em vista da relação direta com a produtividade e a qualidade do trabalho desenvolvido;



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
“Palácio Urbano Rodrigues Fontes”

VII - gestor 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, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VIII - 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, a essência das tarefas, os modos operatórios, e os critérios de qualidade e desempenho;

IX - 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;

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

XI - google forms: aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google, utilizado para pesquisas e coleta de informações e dados sobre outras pessoas, para questionários e formulários de registro.

Art. 3º. A Política de que trata esta Lei rege-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - preservação do sigilo das informações;

III - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

IV - reconhecimento ao valor social do trabalho;

V - garantia de um ambiente de trabalho sadio;

VI - resguardo da ética profissional;

VII - primazia da abordagem preventiva e educativa;

VIII - protagonismo da vítima;

IX - atenção à condição de vulnerabilidade da vítima;

X - prevenção do risco de revitimização;

XI - transversalidade e integração das ações.

Parágrafo único. A Diretoria de Recursos Humanos deverá oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual, em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e assédio sexual.

CAPÍTULO II DA COMISSÃO

Art. 4º. A Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual e será instituída por meio de ato emanado pelo Exmo. Sr. Prefeito Municipal, no âmbito do Poder Executivo, e deverá ser composta por:

I - 01 (um) servidor ou servidora efetiva que atue na Gerência de Desenvolvimento Funcional e Qualidade de Vida;

II - 01 (um) servidor ou servidora efetiva com perfil Analista - Psicólogo;

III - 01 (um) servidor ou servidora efetiva com formação em direito;



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
“Palácio Urbano Rodrigues Fontes”

Parágrafo único. O ato referido no caput indicará o integrante que ocupará a função de presidente da comissão.

Art. 5º. Sempre que necessário, a Comissão fará recomendações ao Chefe do Poder Executivo, que terão como objeto medidas capazes de prevenir e tratar todas as formas de violência no trabalho.

Art. 6º. A Comissão, no exercício de suas atribuições, poderá solicitar apoio de outros setores da Municipalidade, tais como: Ouvidora-Geral, Assessoria Técnica de Assuntos Interdisciplinares - ATAI, Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGF, Assessoria de Imprensa e Comunicação Institucional, Cerimonial e Eventos Institucionais, etc., sem prejuízo da manutenção do sigilo dos fatos acobertados por essa garantia.

Art. 7º. São atribuições da Presidência da Comissão:

I - efetuar a divisão de trabalho entre os membros da Comissão;

II - conduzir os trabalhos administrativos da Comissão e convocar seus membros para reuniões;

III - praticar todos os atos necessários à boa consecução das funções da Comissão.

Art. 8º. A plenária será composta por todos os integrantes da Comissão e se reunirá ordinariamente, no mínimo, a cada três meses, podendo haver convocação de reunião extraordinária pela Presidência, a pedido de quaisquer dos membros, a qual deve ocorrer no prazo máximo 5 dias úteis.

CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS DA COMISSÃO

Art. 9º. Compete à Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e do Assédio e Importunação Sexual atuar na perspectiva da prevenção e do tratamento das violências cotidianas no ambiente de trabalho, com foco nos grupos e pessoas diretamente atingidas, deixando-se a dimensão da correção e punição para as esferas pertinentes a cada caso.

Parágrafo único. A Comissão poderá acompanhar e solicitar informações acerca do andamento dos casos em que a denúncia através do canal Conta Pra Mim seja remetida à Corregedoria-Geral da Município de Diamantino, resguardado o sigilo do processo.

Art. 10. A Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual terá competência em duas frentes de atuação:

I - prevenção: fomento do debate, reflexão, orientação, pesquisa e propositiva de mudanças a partir das experiências cotidianas observadas; e

II - acolhimento: escuta e busca de soluções para pessoas que se sintam vítima de alguma violência nas relações de trabalho na Prefeitura ou Câmara Municipal de Diamantino.

Art. 11. A Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e do Assédio e Importunação Sexual não substitui as Comissões de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, já previstas em legislação específica.

CAPÍTULO IV DA PREVENÇÃO

Art. 12. Para a atuação na prevenção, as ações da Comissão através da Gerência de Desenvolvimento Funcional e Qualidade de Vida deverão ter o foco na difusão de informações,



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
“Palácio Urbano Rodrigues Fontes”

na construção de relações de trabalho respeitadas e éticas e no combate às diferentes formas de assédio.

§ 1º Dentre as possíveis ações de Prevenção, destacam-se:

I - promoção de seminários temáticos descentralizados que abordem de maneira teórica os temas de assédio e discriminações, podendo convidar pessoas externas à Municipalidade de Diamantino e que contribuam a partir de suas experiências nas áreas;

II - organização de capacitações ou rodas de conversa descentralizadas que tratem do assunto, de modo a levar o debate ou reflexão sobre o tema, assim como as formas de enfrentamento, dando prioridade aos ambientes reconhecidos como mais violentos face às denúncias recebidas;

III - produção de materiais de apoio e informação, tais como cartilhas, folders, cartazes e materiais de divulgação eletrônica que possam explicar os conceitos, dar exemplos e informar sobre a atuação da Comissão e os canais de acesso;

IV - produção de pesquisas internas referentes aos temas de modo que se possa substanciar melhor as situações de assédio e discriminações, balizando ações mais diretas no enfrentamento de tais violências;

SEÇÃO I
DA NOTÍCIA DOS FATOS

Art. 13. Qualquer pessoa que se perceba alvo, ou qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos, podem noticiar conduta passível de caracterizar assédio ou importunação no ambiente de trabalho ou fora dele, desde que em decorrência das relações trabalhistas.

Art. 14. Os fatos poderão ser noticiados, inclusive de forma anônima:

I - a qualquer membro da Comissão previsto no art. 4º desta Lei por qualquer meio;

II - ao Ouvidor Geral do Município.

Art. 15. A notícia de assédio deverá conter os seguintes requisitos de recebimento:

I - nome da vítima ou informações que possam levar à sua identificação;

II - nome da pessoa a quem foi atribuída a autoria do fato ou informações que possam levar à sua identificação;

III - descrição circunstanciada dos fatos;

IV - local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, audiovisual e testemunhas, se houver.

§ 1º Fica garantido o sigilo total dos documentos produzidos no âmbito da Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e do Assédio e Importunação Sexual, podendo a pessoa denunciante ou vítima acessar apenas um relatório final que versará sobre as atividades da Comissão, sem menção aos conteúdos debatidos e compartilhados.

§ 2º Ainda que os relatos sejam de ocorrência que possa ensejar ação penal pública incondicionada, por dever de sigilo assumido pela Comissão, a mesma não estará autorizada a comunicar a autoridade policial ou o Ministério Público, salvo por expressa solicitação da pessoa ofendida ou vítima.

SEÇÃO II
DAS SOLUÇÕES



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
"Palácio Urbano Rodrigues Fontes"

Art. 16. O membro da Comissão a quem os fatos foram noticiados analisará a presença dos requisitos de recebimento previstos no caput do art. 15 desta Lei.

Art. 17. Presentes os requisitos de recebimento previstos no caput do art. 15 desta Lei, o membro da Comissão a quem os fatos foram noticiados recomendará à pessoa denunciante ou vítima que as possíveis soluções para o caso sejam buscadas em conjunto com pelo menos um Advogado pertencente ao quadro funcional da Prefeitura ou Câmara Municipal, e, em seguida, sempre respeitando a vontade da vítima, analisará possíveis soluções para o caso.

Parágrafo único. Dentre as possíveis soluções para o caso, destacam-se:

I - auxiliar a pessoa denunciante ou vítima no encaminhamento do caso para a serviços de apoio e de saúde, inclusive fora da Prefeitura e Câmara Municipal;

II - auxiliar a pessoa denunciante ou vítima no encaminhamento do caso para que o Presidente da Comissão convide a pessoa denunciada para uma conversa individual, com o intuito de escutar seu ponto de vista e suas propostas de solução;

III - auxiliar a pessoa denunciante ou vítima no encaminhamento do caso para a Corregedoria-Geral do Município, para as providências necessárias, dentre as quais se incluem a apuração por sindicância ou processo administrativo disciplinar;

IV - auxiliar a pessoa denunciante ou vítima no encaminhamento do caso para a adoção de outras medidas legais e legítimas;

V - sugerir à Autoridade competente a mudança de horário, setor ou Núcleo, da vítima ou da pessoa denunciada;

VI - sugerir à Autoridade competente a imediata exoneração da pessoa denunciada, caso esta seja ocupante exclusivamente de cargo comissionado.

VII - propor ao Presidente da Comissão, nos casos de denúncia anônima, a emissão de Circular, para o local da ocorrência do evento, a fim de noticiar uma possível ocorrência de assédio devendo o mesmo ser direcionado ao Coordenador do núcleo ou coordenadoria, que deverá dar ampla ciência de que tal conduta é inaceitável na instituição.

Art. 18. Ausentes os requisitos de recebimento previstos no caput do art. 15 desta Resolução, a notícia será arquivada.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Os membros da Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual poderão agir de ofício em casos notórios.

Art. 20. Os relatos recebidos poderão servir de base para futuros materiais de trabalho da Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual, nos quais as informações somente poderão ser genericamente referidas, sem que haja possibilidade de identificação das pessoas envolvidas, de modo a ensejar o debate e reflexão, evitando-se ocorrências similares com outras pessoas e em outros ambientes.

Parágrafo único. Para a consecução das ações previstas no caput, a Comissão poderá solicitar, junto aos órgãos competentes da instituição, o fornecimento de informações e dados estatísticos relativos a notícias que envolvam assédio moral e assédio sexual em decorrência das relações de trabalho no âmbito da Prefeitura e Câmara Municipal de Diamantino.



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
“Palácio Urbano Rodrigues Fontes”

Art. 21. A Comissão de Prevenção e Tratamento do Assédio Moral e Sexual deverá manter dados estatísticos relativos a notícias que envolvam assédio moral e assédio sexual em decorrência das relações de trabalho no âmbito da Prefeitura e Câmara Municipal de Diamantino, no qual as informações somente poderão ser genericamente referidas, sem que haja possibilidade de identificação das pessoas envolvidas.

Art. 22. A política instituída por esta Lei integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Prefeitura e Câmara Municipal de Diamantino, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência da Comissão.

Diamantino, xxxxx, de xxxxx de xxx

Prefeito Municipal de Diamantino



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
“Palácio Urbano Rodrigues Fontes”

JUSTIFICATIVA

Lamentavelmente sempre temos notícias de assédio sexual ou importunação laboral nas relações de trabalho, sejam elas no âmbito do Poder Público ou da empresa privada.

Assim não podemos mais fechar os olhos para tais ocorrências, já que além dos males físicos que elas proporcionam temos que ressaltar os males mentais que desequilibram muitos cidadãos, fazendo se necessário que a Municipalidade adote medidas de prevenção, para que tais fatos lamentáveis não venham a ocorrer.