



Cordeirópolis, 11 de abril de 2022.

Senhor Presidente;  
Senhoras Vereadoras;  
Senhores Vereadores.

PROTOCOLO N°  
00625/2022

CÂMARA MUNICIPAL DE CORDEIRÓPOLIS  
DATA: 11/04/2022 HORA: 15:13

Autoria: Prefeito Municipal

Assunto: Dispõe sobre a prevenção e o  
combate ao assédio sexual e ao assédio  
moral na Administração Pública do Município

Ao saudarmos os ilustres membros do **Poder Legislativo Municipal**, tomamos a liberdade de encaminhar a elevada apreciação e deliberação dessa **Egrégia Edilidade**, o Projeto que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual e ao assédio moral na Administração Pública do Município de Cordeirópolis e da outras providencias

A propositura do projeto de Lei em epígrafe tem como objetivo evitar e combater o assédio moral e sexual nas dependências da Administração Pública do Município de Cordeirópolis e garantir a aplicação de penalidade a sua prática.

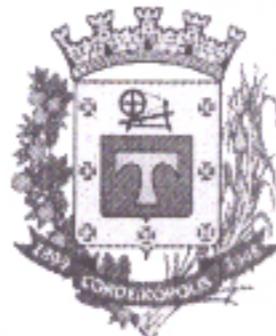
O assédio moral constitui-se em um fenômeno que sempre existiu nas relações sociais, com o qual o homem conviveu silenciosamente até meados da década de 1980.

Conhecido por diversas denominações ao redor do mundo, como Mobbing, Bullying, Bossing, Harcèlement Moral, Harassment, Psicoterror etc., tal fenômeno tem chamado a atenção de juristas, legisladores, psicólogos, médicos, e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais freqüente no mundo contemporâneo.

Configura-se uma violência cruel e degradante, a qual pode acarretar à vítima graves seqüelas, tanto físicas quanto psicológicas, como a depressão, e até mesmo, em casos extremos, o suicídio.

O Assédio moral e o sexual no trabalho não são fenômenos novos. Pode-se dizer que são tão antigos quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude, a banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho, quer seja um ato ou a repetição deste ato devemos combater firmemente por constituir uma violência, tanto psicológica como física, causando danos à saúde física e mental, não somente da vítima, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

continua



O assédio moral no trabalho é a exposição das trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras e repetitivas, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica da vítima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida da trabalhadora e do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, prejudicando a produtividade e o desempenho laboral. As consequências não se limitam somente à saúde psicofísica, podendo também ter repercussões sociais e econômicas.

O assédio moral é caracterizado pelas humilhações contínuas, e não por episódios isolados. É a repetição dos vexames, das humilhações, que torna o psicoterror destruidor. O assédio moral consiste em uma violência perversa, caracterizada por ataques repetitivos e cotidianos, visando destruir a autoestima da vítima.

Além disso, essas ações devem atentar contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ou seja, como consequência do terror psicológico, vê-se a destruição da autoestima do assediado, sua ridicularização, humilhação, satirização etc.

Nesse mesmo sentido, a violência decorrente do assédio moral ameaça o emprego da vítima, vez que ela se sente constrangida a demitir-se, ou termina por pedir afastamento para tratamento de saúde.

O assédio moral pode decorrer de qualquer conduta abusiva, seja por meio de comportamentos, gestos, palavras, atos, escritos, os quais possam trazer dano à personalidade, integridade física ou psíquica, ou coloque em perigo o emprego ou ambiente de trabalho.

Como consequência, pode gerar uma diminuição na produtividade, devido aos danos psicológicos ao assediado, o que pode acarretar também um aumento nas faltas ao trabalho, tendo em vista que, para a vítima, trabalhar passa a significar uma tortura.

A violência moral tem estado muito presente no ambiente de trabalho com vistas a livrar-se do empregado indesejado, fazendo-o afastar-se do emprego.

continua



Também chamado de mobbing, o assédio moral pode ocorrer por meio de ações, omissões, gestos, palavras, escritos, sempre com o intuito de atacar a autoestima da vítima e destruí-la psicologicamente.

Pode ser praticado pelo patrão contra um empregado, por um empregado contra um colega de trabalho, ou ainda por um subordinado contra seu superior hierárquico, o que ocorre mais no funcionalismo público.

Ademais, o mobbing degrada e hostiliza o ambiente de trabalho, pois aqueles que não estão sofrendo o assédio terminam sendo cúmplices do agressor, por medo de também virem a sofrer retaliações e serem demitidos.

O termo mobbing vem do verbo em inglês to mob, o qual significa assediar, atacar, agredir. Dessa forma, o mobbing caracteriza-se por uma degradação do ambiente de trabalho, por meio de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, entre colegas, ou ainda de um subordinado sobre seu superior hierárquico, sendo esta uma forma menos comum do terror psicológico.

#### Assédio moral vertical

O mobbing vertical é o mais freqüente tipo de terror psicológico no trabalho, e ocorre quando a violência moral é praticada por um superior hierárquico contra um subordinado.

Não importa o grau de subordinação, vez que é considerada a sujeição do empregado, o qual tem medo de perder o emprego.

Esse tipo de assédio é bastante comum no contexto atual, de competitividade, desemprego, dificuldade de manter o emprego, de forma que o empregado é levado a acreditar que deve sujeitar-se a tudo para não perder o emprego.

#### Assédio moral horizontal

Nesse tipo de assédio moral, a violência é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho.

Tal conduta pode ocorrer devido à competitividade, à inveja, pelo fato de a vítima possuir mais qualificações que os demais, por ciúmes, por ter a vítima à preferência do chefe, ou ainda por preconceito racial, xenofobia, motivos políticos, religiosos, preferência sexual.

continua



Esse tipo de perseguição pode dar-se em decorrência apenas de a vítima ser diferente dos demais, possuir um comportamento diferente.

Entretanto, os casos mais comuns do mobbing horizontal são os preconceitos raciais, étnicos e em decorrência da opção sexual.

O assédio moral horizontal pode ocorrer tanto de forma individual, quando a pessoa escolhida é alvo de apenas um dos colegas, ou, o que é mais grave, de forma coletiva, tornando-se a vítima o bode expiatório do grupo.

#### Assédio moral ascendente

Um caso bem mais raro de assédio moral no trabalho é o de um superior agredido por seus subordinados.

Os motivos para a ocorrência das agressões podem ser, por exemplo, se o chefe é uma pessoa nova, vinda de fora, com métodos diferentes dos tradicionalmente utilizados na empresa, os quais não são aprovados pelo grupo.

Pode ocorrer ainda em razão de uma promoção de um colega, sem que o restante do pessoal tenha sido consultado.

A violência de subordinados contra superiores pode dar-se ainda quando um colega é promovido a um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.

As formas utilizadas pelos trabalhadores para hostilizar um superior hierárquico podem dar-se por insubordinações, desrespeito, sabotagens no trabalho, não observação das ordens passadas pelo superior, extravio de arquivos e correspondências, deboches etc.

Em que pese ser mais raro, esse tipo de violência traz consequências não menos devastadoras para a vítima, a qual se vê pressionada também por seus superiores, com os quais não consegue qualquer apoio.

Ao tentar explicar-lhes o que está acontecendo, é repreendida, pois lhe incutem a culpa por não saber impor autoridade sobre seus subordinados.

O resultado quase sempre é desastroso, com a vítima perdendo o cargo e sendo encaminhada a uma função de menor importância, ou ainda a vítima perde o emprego, tendo posteriormente dificuldade de inserir-se novamente no mercado de trabalho.

continua



O assédio sexual no trabalho é qualquer provocação, proposta ou chantagem de natureza sexual manifestada por palavras, fisicamente, com gestos ou outros meios, como mensagens, imposta contra a vontade do outro.

O assediador geralmente é insistente, constrange, intimida e humilha a vítima. Também pode ser a exigência de um favor sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos no trabalho, como a demissão.

**Senhor Presidente, Senhoras Vereadoras e Senhores Vereadores**, estas são as razões que inspiraram a presente proposição e nos levaram a encaminhar o presente Projeto de Lei à consideração e deliberação dessa honrada **Casa Legislativa**, no qual estou seguro de que os **Nobres Edis** haverão de emprestar o indispensável apoio.

Desta maneira solicito aos **Nobres Edis** desta **Casa Legislativa** a aprovação desta proposição, com o propósito de alavancar e garantir um ambiente harmônico e saudável de trabalho.

Concluindo, com o devido respeito, submeto o presente projeto de Lei à elevada apreciação dos **Ilustres Vereadores** que integram esta **Casa Legislativa**, na esperança e certeza de que, após regular tramitação, seja o mesmo deliberado e aprovado em regime de urgência na devida forma regimental.

Certo de que **Vossa Excelência** e demais pares desta **Egrégia Casa de Leis**, saberão aquilatar a importância deste projeto, ficamos no aguardo de sua judiciosa manifestação e aproveitamos a oportunidade para incrustar ao ensejo nossos protestos de consideração e real apreço.

Atenciosamente,

  
José Adinan Ortolan  
Prefeito Municipal de Cordeirópolis

Ao  
**Excelentíssimo Senhor**  
**Vereador Carlos Aparecido Barbosa**  
**Presidente da Câmara Municipal de Cordeirópolis.**



Projeto de Lei nº 14, de 11 de abril de 2022.

**Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual e ao assédio moral na Administração Pública do Município de Cordeirópolis e da outras providências.**

**O Prefeito do Município de Cordeirópolis**, Estado de São Paulo usando das atribuições que lhe são conferidas pela legislação vigente, faz saber que apresentou a judicosa apreciação da Colenda Câmara de Vereadores de Cordeirópolis o seguinte Projeto de Lei

**Art. 1º** - A presente Lei dispõe sobre a prevenção e o controle ao assédio sexual e ao assédio moral no âmbito da Administração Pública do Município de Cordeirópolis, estabelecendo os mecanismos voltados ao alcance dessas finalidades.

**Art. 2º** - Para efeito desta Lei, considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento com conotação sexual que cause constrangimento independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e assediado.

**Parágrafo único** - O assédio sexual é uma forma de violência contra a pessoa e considerado tratamento discriminatório e, portanto, inaceitável.

**Art. 3º** - São tipos de assédio sexual:

I - assédio sexual por chantagem: aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou promover benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual; e,

II - assédio sexual por intimidação: aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

**Art. 4º** - Para que o assédio sexual se caracterize, as condutas devem ser praticadas:

I - no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional;

II - por meios eletrônicos, independentemente do local de envio e recebimento da mensagem; ou,

continua



III - fora do local de trabalho, nos casos de assédio sexual por chantagem.

**Art. 5º** - A caracterização do assédio sexual independe:

I - de orientação sexual;

II - de espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública; ou,

III - da reiteração ou habitualidade.

**Art. 6º** - Não se considera assédio sexual, o galanteio respeitoso ou convites, desde que não insistentes ou aceitos pela outra parte.

**Art. 7º** - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral, todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima, a dignidade e a segurança do indivíduo, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, empregatício do servidor, tais como:

I - marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridas;

II - transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;

III - tomar créditos de idéias de outro;

IV - ignorar um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros;

V - sonegar informações de forma insistente;

VI - espalhar rumores maliciosos;

VII - criticar com persistência;

VIII - subestimar esforços;

IX - dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes;

X - transferir com desvio de função;

XI - afastar ou transferir sem justificativa.

continua



**Art. 8º** - Considera-se servidor público municipal, para os fins desta Lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego público, cargo ou função.

**Art. 9º** - O servidor público municipal que vier a sofrer a prática de assédio sexual ou moral, deverá realizar a denúncia a Ouvidoria do Município, que fará o acolhimento do caso e ensejará ou não encaminhamento para a **Procuradoria Geral do Município**

**Parágrafo Único** – A atuação da Ouvidoria do Município terá caráter conciliatório se for o caso.

**Art. 10** - Os procedimentos administrativos dispostos nesta Lei somente se darão por provação da parte atendida ou qualquer cidadão que tiver conhecimento das infrações.

**Art. 11** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições vigentes, em especial a Lei Municipal nº 2.350, de 08 de junho de 2006.

**Prefeitura Municipal de Cordeirópolis**, aos 124 de abril de 2022, 75 do Município.

  
José Adinan Ortolan  
Prefeito Municipal de Cordeirópolis