



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



## AUTÓGRAFO DE LEI N° 7.512/2022

## PROJETO DE LEI N° 140/2022

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.

(Projeto de Lei de autoria dos Srs. Vereadores Donizete da Farmácia, Carlinho Petrópoils Farmácia, Gilson Pelizaro, Ilton Ferreira, Lurdinha Granzotte, Marcelo Tidy e Zezinho Cabeleireiro)

**A CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA**, Estado de São Paulo, nos termos da Lei Orgânica do Município de Franca,

### **A P R O V A**

**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 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



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



CÂMARA MUNICIPAL DE

**FRANCA**

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 a 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;

**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



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



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 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;

**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;



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



CÂMARA MUNICIPAL DE

**FRANCA**

**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;

**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;



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



**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;

**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.

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



# CÂMARA MUNICIPAL DE FRANCA

ESTADO DE SÃO PAULO

[www.franca.sp.leg.br](http://www.franca.sp.leg.br)



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**FRANCA**

**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, 29 de agosto de 2022.

---

**CLAUDINEI DA ROCHA**

Presidente

---

**PASTOR SÉRGIO PALAMONI**

Vice-Presidente

---

**LURDINHA GRANZOTTE**

1<sup>a</sup> Secretária

---

**CARLOS CÉSAR ARCOLINO - KAKÁ**

2<sup>o</sup> Secretário