



AUTÓGRAFO DE LEI Nº 7.512/2022

PROJETO DE LEI Nº 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



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



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;



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;



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.



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
1ª Secretária

CARLOS CÉSAR ARCOLINO - KAKÁ
2º Secretário