



CÂMARA MUNICIPAL DE JACAREÍ - SP

PALÁCIO DA LIBERDADE

Deliberação:

PLL Nº 71/2025

PROJETO DE LEI DO LEGISLATIVO

DATA DE PROTOCOLO: 26/06/2025

Cód. 03.00.02.06 · VC · P

Data: ____/____/____

Norma:

Assinatura

Ementa (assunto):

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

Autoria:

Vereadora Maria Amélia

Distribuído em:

27/06/2025

Para as Comissões:

Prazo das Comissões:

Prazo fatal:

Turnos de votação:

Observações:

Anotações:

26/06/2025 - Projeto protocolado.

27/06/2025 - Projeto distribuído e encaminhado ao Jurídico (Prazo: 08/08/2025).



PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

O PREFEITO MUNICIPAL DE JACAREÍ, USANDO DAS ATRIBUIÇÕES QUE LHE SÃO CONFERIDAS POR LEI, FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E ELE SANCIONA E PROMULGA A SEGUINTE LEI:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

Art. 2º Para os fins desta lei, considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio, conforme expõe a Lei Federal nº10.224/2001.

§ 1º São tipos de assédio:

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 prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;

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.

§ 2º São consideradas assédio sexual as condutas 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;

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

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

I - de orientação sexual ou identidade de gênero;

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

III - da reiteração ou habitualidade.

§ 4º Considera-se importunação sexual toda prática que tenha finalidade de satisfazer desejo sexual próprio ou de terceiros, contra outrem e sem sua anuência, com propósito lascivo ou luxuoso, conforme expõe a Lei Federal nº 13.718/2018.

Art. 3º Esta lei tem como objetivo:

I – Assegurar o compromisso da Administração com a prevenção e combate ao assédio e importunação sexual;

II – Valorizar a dignidade humana e a integridade física e psíquica no ambiente de trabalho;

III – Promover uma cultura de respeito e igualdade entre os servidores públicos municipais;

IV – Incentivar medidas educativas e de conscientização sobre o assédio moral e sexual, bem como sobre a importância do respeito ao gênero, raça e orientação sexual;

V – Favorecer o apoio institucional com a devida escuta da vítima e o encaminhamento de denúncias, nos termos das normas vigentes.

VI – O acolhimento, o apoio e a assistência às vítimas de assédio sexual, garantindo o acesso à justiça e à reparação dos danos sofridos;

Art. 4º Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais deverão desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio sexual, incluindo:

I - a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual;



II - a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei.

Art. 5º O fluxo voltado ao atendimento das vítimas de assédio sexual, bem como a instauração do procedimento disciplinar em razão do recebimento das denúncias e a necessidade de apuração dos fatos serão regulamentadas em ato normativo próprio.

Art. 6º Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

§ 1º Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento por denunciar ato de assédio sexual, tampouco por testemunhar acerca de tais práticas.

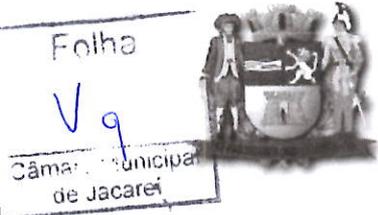
§ 2º Fica assegurado ao agente público o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do procedimento administrativo que estiver em curso.

Art. 7º Sempre que aplicada alguma das penalidades previstas nos incisos I e II do artigo 235 da Lei Complementar nº 13 de 07 de outubro de 1993, o servidor apenado fica obrigado a frequentar, na primeira oportunidade, curso que oriente sobre igualdade de gênero ou trate do tema específico do assédio sexual

Art. 8º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, aplicando-se aos procedimentos disciplinares em curso.

Câmara Municipal de Jacareí, 25 de junho de 2025.


MARIA AMÉLIA
Vereadora – 1ª Secretária



JUSTIFICATIVA

Nobres Vereadores,

A presente proposição segue legislação de São Paulo e de outros municípios como Paulínia-SP, Quinze de Novembro-RS, São Miguel do Oeste-SC e “Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional”.

Este projeto representa a atuação de nosso mandato nos assuntos relacionados a proteção da dignidade da pessoa humana, buscando uma maior valorização do servidor público e a consolidação de uma cultura administrativa baseada no respeito, na integridade e na equidade de tratamento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional. E teve a importante colaboração do ex-prefeito de Jacareí, senhor Izaias Santana, que nos sugeriu sua apresentação.

O assédio sexual no trabalho infelizmente não é algo raro de ocorrer ou de ser observado por terceiros, podendo inclusive ser considerado tão antigo quanto o entendimento que se tem em relação à criação das relações trabalhistas, uma vez que desde muitos anos entre essa hierarquização, houveram situações que extrapolaram o limite do respeito entre as partes e o abuso de qualquer forma de poder.

O que aconteceu com o passar do tempo foi que algumas ações começaram a ser melhor entendidas, conhecidas e esclarecidas, até chegarem ao ponto de serem taxativamente identificadas como situações de assédio sexual, estando atualmente tipificadas no artigo 216-A do Código Penal. E, à medida que se tornaram mais recorrentes, graves e amplas nos ambientes de trabalho exigem que haja uma abordagem ampla e atualizada para que tais situações deixem de ser comuns e entendidas como inerentes ao trabalho e, seja possível com ações efetivas combater firmemente qualquer ato que caracterize assédio sexual e seja capaz de causar danos à saúde física e mental, não somente da vítima, mas de todo o coletivo que testemunha tais atos.

Entende-se por assédio sexual, de forma resumida, o ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual e, na relação de trabalho aproveita o agente que comete o ato da sua condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Na prática, qualquer provocação, proposta ou chantagem de natureza sexual manifestada por palavras, toques físicos, gestos ou outros meios, como mensagens, fotos ou vídeos, que venham a ser impostas contra a vontade do outro



caracterizam situações de assédio. Podendo ser um agravante o fato de que o assediador geralmente é insistente, constrange, intimida e humilha a vítima.

Passando a ser essa situação uma causa de humilhação que, de forma repetida ou de longa duração é capaz de interferir na vida da pessoa que tem suportado essa situação como vítima, 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.

Muitas vezes, os assédios e as discriminações começam de forma sutil e disfarçadas como uma brincadeira ou um conflito momentâneo, dificultando sua percepção como uma violação grave, além do fato de que esse tipo de violência atinge principalmente mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIA+ e com deficiência, necessitando mais uma vez de medidas para que seja efetivamente combatida, se possível, antes que se agrave.

Sabendo de toda essa realidade, é importante também destacar que o Brasil tem compromisso formal com a igualdade de gênero e com o enfrentamento de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres, uma vez que é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

Agora passando a analisar alguns dados, a Agência Câmara de Notícias veiculou um estudo realizado pela Ouvidoria-Geral da União, cujos dados analisados foram extraídos da plataforma "Fala.Br" e concluíram que: 87% da possível vítima de assédio sexual é do gênero feminino e 95% dos denunciados por assédio sexual são do gênero masculino.

Assim como uma outra pesquisa, publicada em janeiro de 2024, utilizou como forma de captação de dados um formulário eletrônico anônimo que contou com a participação voluntária de 198 pessoas, abrangendo servidores públicos, terceirizados, ocupantes de cargos em comissão, empregados públicos e cedidos que atuam no Ministério da Fazenda. Desse total, 56% se identificaram como gênero feminino, 42,5% como gênero masculino e 1,5% optaram por não responder, apresentando como resultado os seguintes pontos de atenção:

- 15% dos participantes afirmaram já ter sido alvo de alguma conduta indesejada ou assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo as mulheres as



vítimas mais frequentes uma vez que de 30 pessoas nessa situação, 25 envolviam mulheres e apenas 5 envolviam homens;

- dos participantes que afirmaram ter enfrentado condutas indesejadas ou de assédio sexual, apenas 10% relataram ter denunciado, sendo os casos reportados exclusivamente à chefia imediata, sem recorrer a outros canais institucionais; e

- questionados sobre os motivos para a não denúncia, 81% dos respondentes mencionaram o medo de retaliação, 78% indicaram falta de confiança nos canais/órgãos de apuração existentes, 63% apontaram falta de clareza nos procedimentos para a denúncia, 59% consideraram que denunciar seria uma perda de tempo e 56% manifestaram preocupação com a divulgação no ambiente de trabalho.

Agora analisando outro ponto de vista, cabe avaliar também que de 2020 a 2023 a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual. O volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% no período, e os de assédio moral aumentaram 5%.

As novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a respeito desses temas somaram 361.572 (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual). Enquanto o volume de casos novos sobre assédio moral se manteve estável, o de assédio sexual cresceu 14,3%.

De encontro a tudo que foi acima exposto, a presente proposição preconiza uma estratégia múltipla e organizada que colabora com a necessidade de prevenção e combate ao problema evidente das situações de assédio sexual nos ambientes da administração pública, autarquias ou fundações.

Justificando-se também a importância de legislar sobre referido assunto para que, sem comprometer a presunção de inocência e o direito de defesa, seja possível conferir especial relevância à palavra da vítima nessas situações, tendo em vista que, em geral, os atos ocorrem sem a presença de outras pessoas além do autor e da vítima do assédio, conforme o histórico dos casos tem mostrado.

Por fim, cabe ressaltar que o referido projeto de lei, atento à repartição constitucional de competências, não impõe obrigações executivas específicas nem cria estruturas ou cargos administrativos, respeitando a reserva de iniciativa do Chefe do Executivo. Em vez disso, propõe-se a instituir diretrizes normativas e recomendações que possam orientar a ação administrativa no sentido da prevenção institucional nos casos de assédio sexual.



CÂMARA MUNICIPAL DE JACAREÍ
PALÁCIO DA LIBERDADE



Assim sendo, por se tratar de matéria de interesse coletivo, é que pedimos a apreciação dos Nobres Edis, esperando merecer o necessário apoio para aprovação da propositura.

Câmara Municipal de Jacareí, 25 de junho de 2025.


MARIA AMÉLIA
Vereadora – 1ª Secretária

LEI Nº 16.488 DE 13 DE JULHO DE 2016

▶ REGULAMENTAÇÕES ▶ CORRELAÇÕES ▶ TEMAS RELACIONADOS

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

LEI Nº 16.488, DE 13 DE JULHO DE 2016

(Projeto de Lei nº 83/16, do Executivo)

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 21 de junho de 2016, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, inclusive estabelecendo os mecanismos voltados ao alcance dessas finalidades.

Art. 2º Para os fins desta lei, considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.

§ 1º São tipos de assédio:

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 prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;

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.

§ 2º São consideradas assédio sexual as condutas 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;
- III - fora do local de trabalho, nos casos de assédio sexual por chantagem.

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

- I - de orientação sexual ou identidade de gênero;
- II - da espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública;
- III - da reiteração ou habitualidade.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DO CANAL DE ATENDIMENTO E DENÚNCIA

Art. 3º Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais deverão desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio sexual, incluindo:

- I - a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual;
- II - a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei.

Art. 4º Deverá ser disponibilizado, aos agentes públicos, canal centralizado de atendimento, especializado na orientação e recebimento de denúncias relativas à situação de assédio sexual, assegurado o sigilo de informações.

§ 1º O atendimento no canal centralizado deverá ser garantido a qualquer pessoa vítima de assédio sexual ocorrido em relações laborais no âmbito da Administração Municipal Direta, das autarquias e das fundações municipais, independentemente do órgão ou entidade em que se encontre o agente público prestando serviços, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 2º desta lei.

§ 2º Ao final do atendimento, caso a vítima opte por formalizar a denúncia, o expediente será imediatamente remetido ao órgão responsável pelo procedimento disciplinar, nos termos previstos no art. 9º desta lei.

§ 3º O canal centralizado de atendimento deverá oferecer acolhimento e acompanhamento à vítima, orientando-a sobre os serviços públicos municipais que oferecem apoio psicológico e social.

Art. 5º Ao órgão responsável pelo canal centralizado de atendimento de que trata o art. 4º desta lei incumbirá registrar todos os atendimentos, sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal, resguardado o sigilo de informações, de forma a qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual.



CAPÍTULO III

DAS PENALIDADES

Art. 6º Ficam os agentes públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas, sem prejuízo de sua responsabilidade nas esferas civil e criminal, em decorrência da prática de assédio sexual:

- I - repreensão;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão;
- V - demissão a bem do serviço público;
- VI - cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

§ 1º A aplicação das penalidades será determinada de acordo com a gravidade da conduta.

§ 2º A pena de multa somente poderá ser aplicada conjuntamente com a penalidade de repreensão ou suspensão e seu valor será fixado entre 10% (dez por cento) e 50% (cinquenta por cento) do salário-base do apenado, determinado de acordo com a gravidade da conduta.

§ 3º Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, com valor fixado em 50% (cinquenta por cento) por dia da respectiva remuneração, permanecendo o servidor em exercício, nos termos do art. 186, § 2º, da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, ainda que aplicada a penalidade prevista no § 2º deste artigo.

§ 4º Nos casos de assédio sexual por chantagem, a pena mínima é a de suspensão.

Art. 7º Sempre que aplicada alguma das penalidades previstas nos incisos I a III do "caput" do art. 6º desta lei, o servidor apenado fica obrigado a frequentar, na primeira oportunidade, curso que oriente sobre igualdade de gênero ou trate do tema específico do assédio sexual, sob pena de suspensão de sua remuneração.

Art. 8º A receita proveniente das multas impostas com fundamento nesta lei será preferencialmente revertida para programas de educação voltados à igualdade de gênero e ao respeito à diversidade.

CAPÍTULO IV

DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a cursive flourish.

Art. 9º As disposições desta lei aplicam-se a todos os procedimentos disciplinares que tenham como objeto a ocorrência de assédio sexual.

§ 1º Todos os casos de denúncia de assédio sexual deverão ser imediatamente remetidos ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED, da Procuradoria Geral do Município, ao qual incumbirá a instauração dos processos disciplinares de investigação e de exercício da pretensão punitiva, ainda que o órgão ou a entidade a que esteja vinculado o acusado ou a vítima do assédio conte com comissão processante própria.

§ 2º Os procedimentos disciplinares relacionados a agentes públicos que integram o quadro da Guarda Civil Metropolitana – GCM tramitarão inicialmente na Controladoria Geral do Município.

§ 3º Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base nesta lei, sem exceção, dispensam comunicação a qualquer autoridade.

Art. 10. Os processos administrativos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual correrão em sigilo.

Art. 11. Quando apresentada na unidade de lotação da vítima ou do agente público acusado de assédio sexual, a denúncia deverá ser formalizada e imediatamente remetida ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED ou à Controladoria Geral do Município, nos termos do art. 9º, bem como comunicada ao canal centralizado de atendimento previsto no art. 4º, ambos desta lei, para adoção de eventuais providências de orientação e amparo à vítima.

Parágrafo único. A autoridade que tiver ciência de situação de assédio sexual é obrigada a adotar as providências previstas no “caput” deste artigo, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de responsabilização por omissão.

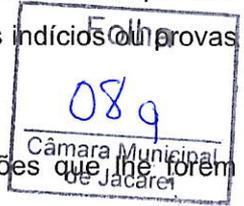
Art. 12. No curso do processo administrativo disciplinar, o agente público acusado poderá ser suspenso preventivamente, conforme previsto no art. 199 da Lei nº 8.989, de 1979, ou temporariamente transferido caso sua presença no mesmo local de trabalho da vítima represente ameaça ou desconforto e a mudança não acarrete prejuízos à Administração.

Parágrafo único. Se não for possível adotar uma das medidas previstas no “caput” deste artigo, por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, será assegurada à vítima a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo, desde que a seu pedido.

Art. 13. No caso da aplicação das penalidades previstas no art. 6º, incisos II ou III, desta lei, será promovida a remoção definitiva do apenado a fim de evitar sua convivência direta e habitual com a vítima.

Parágrafo único. Não sendo possível efetivar a medida prevista no “caput” deste artigo por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, a vítima poderá ser transferida, desde que a seu pedido.

Art. 14. Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.



§ 1º Fica assegurado ao agente público o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 2º Constitui procedimento irregular de natureza grave, punível nos termos da Lei nº 8.989, de 1979, a acusação de assédio sexual contra agente público quando o autor da denúncia o sabe inocente.

CAPITULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. As disposições da Lei nº 8.989, de 1979, aplicam-se subsidiariamente, no que couber, à matéria disciplinada por esta lei.

Art. 16. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, aplicando-se aos procedimentos disciplinares em curso, revogada a Lei nº 11.846, de 6 de julho de 1995.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 13 de julho de 2016, 463º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 13 de julho de 2016.

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo

Correlações

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

REGIMENTO INTERNO SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA -

SMDHC Nº 6 DE 5 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 62.809 DE 3 DE OUTUBRO DE 2023

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

Folha

Vg

Câmara Municipal
de Jacareí

Temas Relacionados

Profissionais de Educação

Profissionais da Saúde

[Handwritten signature]

DECRETO Nº 57.444 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016

▶ ALTERAÇÕES ▶ CORRELAÇÕES

Regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

DECRETO Nº 57.444, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016

Regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º A Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, fica regulamentada de acordo com as disposições deste decreto, consubstanciando-se na Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal.

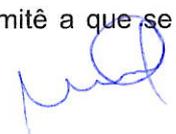
Art. 2º Compete à Controladoria Geral do Município instituir canal especializado de atendimento, orientação e recebimento de denúncias de assédio sexual.

Parágrafo único. A Ouvidoria Geral do Município será o órgão responsável pelo canal instituído pela Controladoria Geral do Município, cabendo-lhe:

I - realizar o atendimento individualizado e sigiloso à pessoa assediada, compreendendo a oitiva do seu relato, a prestação de informações e esclarecimentos sobre a Lei nº 16.488, de 2016, e a oferta de encaminhamento a serviços públicos que disponibilizam apoio psicológico e social;

II - formalizar a denúncia, a pedido da pessoa assediada, em relatório circunstanciado, e remetê-lo imediatamente ao órgão competente;

III - produzir e sistematizar dados sobre a ocorrência de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal, com o objetivo de qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual, resguardado o sigilo de informações, e remetê-los trimestralmente, por relatório, ao comitê a que se



refere o artigo 16 deste decreto.

Art. 3º A pessoa vítima de assédio sexual poderá apresentar denúncia por meio do canal especializado previsto no artigo 2º deste decreto ou à sua unidade de lotação ou, ainda, à unidade de lotação do agente público acusado de assédio sexual.

Parágrafo único. Todos os requerimentos ou denúncias referentes ao assédio sexual dispensam comunicação a qualquer autoridade.

Art. 4º Os processos administrativos disciplinares e demais procedimentos que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual correrão em sigilo.

Art. 5º Competem ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED, da Procuradoria Geral do Município, a instauração e a conclusão dos procedimentos disciplinares de investigação e de exercício da pretensão punitiva que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual, ainda que o órgão ou a entidade a que esteja vinculado o acusado ou a pessoa assediada conte com comissão processante própria.

§ 1º Se o agente público denunciado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana - QTG, caberá:

I - à Controladoria Geral do Município, por intermédio da Corregedoria Geral do Município, promover os procedimentos disciplinares de preparação e investigação;

II - ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED promover os procedimentos disciplinares do exercício da pretensão punitiva.

§ 2º A unidade que receber a denúncia de assédio sexual deverá notificar a Ouvidoria Geral do Município sobre a ocorrência, sem prejuízo da remessa imediata ao órgão competente para a instauração dos procedimentos disciplinares.

§ 3º A autoridade que tiver ciência de situação de assédio sexual deverá informar o órgão competente para a instauração e conclusão dos procedimentos disciplinares e a Ouvidoria Geral do Município, ainda que sem solicitação da pessoa assediada, sob pena de responsabilização por omissão.

Art. 6º No curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual, o agente público acusado poderá ser preventivamente suspenso ou temporariamente transferido, na hipótese de sua presença no mesmo local de trabalho da pessoa assediada representar ameaça ou desconforto e a mudança não acarretar evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado.

Parágrafo único. Se não for possível adotar uma das medidas previstas no "caput" deste artigo, por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, será assegurada, à pessoa assediada, a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo.

Art. 7º No que se refere à suspensão preventiva determinada no curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual, será observado o procedimento previsto no Decreto nº 43.233, de 22 de maio de 2003.

Parágrafo único. Se o agente público acusado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana - QTG, a competência para decretar a suspensão preventiva será:

I - do Controlador Geral do Município, enquanto durarem os procedimentos disciplinares de preparação e investigação;

II - do Procurador Geral do Município, no curso dos procedimentos disciplinares do exercício da pretensão punitiva.

Art. 8º No curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual, compete ao Procurador Geral do Município determinar a transferência temporária do agente público acusado.

§ 1º Na hipótese do agente público acusado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana - QTG, será observada a regra de competência definida no parágrafo único do artigo 7º deste decreto.

§ 2º Compete à autoridade incumbida da instrução do feito remeter proposta de transferência à autoridade competente para determiná-la, da qual constarão, além da exposição dos indícios de materialidade e autoria, as razões que indicam a necessidade da medida.

§ 3º Após determinada a transferência temporária, o Titular da Secretaria de lotação do servidor estabelecerá as providências necessárias para efetivação da medida, que deverá ser realizada em até 10 (dez) dias, contados do recebimento do ofício de notificação.

§ 4º A autoridade incumbida da instrução do feito deverá, ao tomar conhecimento, por qualquer meio e em qualquer fase do procedimento, de que não mais persistem as razões que ensejaram a transferência, cientificar a autoridade que a determinou para eventual reconsideração.

Art. 9º Quando determinada a transferência ou remoção da parte acusada nos procedimentos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGEP, da Secretaria Municipal de Gestão, sempre que solicitado pelo Titular da Secretaria de lotação do servidor, deverá informar novas opções de lotação, respeitada a legislação específica, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 10. A exoneração, no interesse da Administração, do servidor ocupante de cargo em comissão denunciado por assédio sexual não impede o prosseguimento do procedimento disciplinar em curso, cujo desfecho será a posterior anotação da decisão final em prontuário.

Art. 11. Nos procedimentos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual, a decisão far-se-á por despacho motivado da autoridade administrativa competente, no qual será mencionada a disposição legal em que se fundamenta o ato, competindo:

I - ao Prefeito, a aplicação das penas de demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria;

II - ao Procurador Geral do Município, decidir:

- a) as sindicâncias;
- b) os processos sumários e os procedimentos sumários;
- c) os inquéritos administrativos, nos casos de absolvição e de desclassificação da infração ou abrandamento de penalidade, de que resulte a imposição de pena de repreensão ou de suspensão.

Parágrafo único. Nos casos relacionados a agentes públicos que integram o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, a competência prevista no inciso II, alínea "a", deste artigo será exercida pelo Controlador Geral do Município.

Art. 12. Após despacho decisório da autoridade competente, os procedimentos administrativos ou os de natureza disciplinar relativos à ocorrência de assédio sexual deverão ser encaminhados à Procuradoria Geral do Município, à qual incumbirá:

I - expedir as respectivas portarias, afastada a competência prevista no artigo 2º do Decreto nº 42.718, de 16 de dezembro de 2002;

II - remeter expediente, em separado, à unidade de lotação do servidor apenado, a qual deverá realizar os atos de sua competência, que incluem a cientificação do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo – IPREM e do Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM, quando necessário, e a verificação do cumprimento do disposto no artigo 7º da Lei nº 16.488, de 2016, pelo apenado.

Parágrafo único. Os autos permanecerão na Procuradoria Geral do Município durante a adoção das providências previstas no inciso II do "caput" deste artigo e, após a conclusão dessas, encaminhados diretamente à Controladoria Geral do Município para o devido arquivamento.

Art. 13. Nas situações em que os fatos apurados se caracterizarem como condutas tipificadas como assédio sexual e assédio moral e estejam associados pelo contexto, coincidindo autor e vítima, fica estabelecida a conexão entre ambos.

Parágrafo único. Configurada a conexão, os fatos serão apurados em procedimento único, incidindo sobre ambos as normas previstas por este decreto, no que se refere às competências e aos procedimentos, afastados aqueles previstos pelo Decreto nº 43.558, de 31 de julho de 2003.

Art. 14. Aplicam-se aos procedimentos referentes a assédio sexual as disposições da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, e do Decreto nº 43.233, de 2003, no que couber.

Art. 15. É obrigatória a inclusão de conteúdos a respeito da Lei nº 16.488, de 2016, e da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal:

I - nos cursos de formação das carreiras que integram os quadros da Administração Municipal;

II - no calendário anual das Escolas de Governo da Administração Municipal.

§ 1º Caberá ao Centro de Formação em Controle Interno – CFCl, disponibilizar, permanentemente, curso ou oficina específicos sobre a temática, a ser aplicado nos locais de trabalho dos órgãos da Administração Pública Municipal, quando solicitado.(Redação dada pelo Decreto nº 63.313/2024)

§ 2º Não havendo demanda para aplicação do curso ou oficina previsto no § 1º deste artigo que garanta sua frequência mensal, será o evento aplicado rotativamente em cada uma das Secretarias, de acordo com lista em ordem alfabética daquelas Secretarias que ainda não o sediaram no ano em exercício, ficando seu Titular obrigado a indicar servidores para participação.

§ 3º O projeto pedagógico do curso ou oficina previsto no § 1º deste artigo será elaborado em conjunto com o Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal.

§ 4º Os conteúdos dos cursos e atividades similares de que trata este artigo devem incluir, dentre outros temas, o respeito à igualdade de gênero, de raça e de orientação sexual, a definição de assédio sexual, os mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e as penalidades previstas em lei.

Art. 16. Fica instituído o Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal, a ser coordenado pela Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres, ao qual caberá:

- I - analisar os dados produzidos pela Ouvidoria Geral do Município;
- II - produzir diagnósticos e formular propostas que visem a qualificação da política de enfrentamento ao assédio sexual na Administração Municipal, que deverão ser formalizados em relatório semestral;
- III - promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática;
- IV - fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema;
- V - propor parcerias entre órgãos municipais e outros atores, públicos ou privados.

§ 1º O Comitê será composto por 2 (dois) representantes, um titular e um suplente, de cada um dos seguintes órgãos municipais:

- I - Secretaria do Governo Municipal;
- II - Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres;
- III - Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania;
- IV - Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial;
- V - Secretaria Municipal de Gestão;
- VI - Procuradoria Geral do Município;



VII - Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo;

VIII - Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social;

IX - Controladoria Geral do Município.

§ 2º As demais Secretarias não representadas no Comitê poderão ser convidadas para participar dos trabalhos, quando oportuno.

Art. 17. As regras previstas na Lei nº 16.488, de 2016, e neste decreto sobre procedimentos e competências aplicam-se aos procedimentos disciplinares que apuram fatos relativos a ocorrências de assédio sexual anteriores à sua publicação.

Art. 18. O Decreto nº 43.558, de 31 de julho de 2003, passa a vigorar acrescido do artigo 5º-A, com a seguinte redação:

“Art. 5º-A. Nas situações em que os fatos apurados se caracterizarem como condutas tipificadas como assédio sexual e assédio moral e estejam associados pelo contexto, coincidindo autor e vítima, fica estabelecida a conexão entre ambos.

Parágrafo único. Configurada a conexão, os fatos serão apurados em procedimento único, incidindo sobre ambos as normas previstas no decreto que regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, no que se refere às competências e aos procedimentos, afastados os previstos neste decreto.” (NR)

Art. 19. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 11 de novembro de 2016, 463º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

DENISE MOTTA DAU, Secretária Municipal de Políticas para as Mulheres

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS, Procurador Geral do Município

MARCOANTONIO MARQUES DE OLIVEIRA, Respondendo pelo cargo de Secretário Municipal de Gestão

FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 11 de novembro de 2016.

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo

Alterações

1. Decreto nº 63.313/2024 - Altera o artigo 15.



Correlações

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 62.809 DE 3 DE OUTUBRO DE 2023

REGIMENTO INTERNO SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA -

SMDHC Nº 6 DE 5 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

DECRETO Nº 59.496 DE 8 DE JUNHO DE 2020

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULÍNIA

Folha
139
Câmara Municipal
de Jacaré

LEI Nº 4.341, DE 28 DE AGOSTO DE 2023

(Projeto de Lei nº 138/2023 de autoria do Ver. Fábio da Van)

“ESTABELECE DIRETRIZES, PARÂMETROS E OBJETIVOS PARA A CRIAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA VOLTADA À PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO MUNICÍPIO DE PAULÍNIA.”

A Câmara Municipal **APROVOU** e eu, Prefeito do Município de Paulínia, **SANCIONO** e **PROMULGO** a seguinte Lei:

Art. 1º - Ficam estabelecidas diretrizes, parâmetros e objetivos para a criação de uma política pública voltada à Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Importunação Sexual no âmbito da Administração Pública Municipal direta, indireta, autárquica e fundacional do município de Paulínia.

Art. 2º - Para os fins desta Lei, considera-se assédio sexual todo tipo de gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ao exercício do emprego, cargo ou função, entre assediador e vítima do assédio, de acordo com a Lei Federal nº10.224 de 2001.

Parágrafo único - São tipos de assédio:

I - Assédio sexual por chantagem é 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 prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;

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

Art. 3º - Para fins dessa Lei, considera-se importunação sexual toda prática que tenha finalidade de satisfazer desejo sexual próprio ou de terceiro, contra outrem e sem sua anuência, com propósito lascivo ou luxuoso, conforme expõe a Lei Federal nº13.718 de 2018.

FPEJ

Avenida Prefeito José Lozano Araújo, nº 1551 – Parque Brasil 500 – Cep. 13141-901 – Paulínia/SP
Fone (19) 3874 5603 – expediente@paulinia.sp.gov.br

1/3



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULÍNIA

Folha

V9

Câmara Municipal
de Jacareí

Art. 4º - São consideradas assédio sexual ou importunação sexual as condutas 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;

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

Art. 5º - A configuração do assédio sexual ou importunação sexual independe:

I - De orientação sexual ou identidade de gênero;

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

III - da reiteração ou habitualidade;

Art. 6º - São objetivos para elaboração da política pública de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Importunação Sexual no Âmbito da Administração Pública:

I - Assegurar o compromisso da Administração com a prevenção e combate ao assédio e importunação sexual;

II - Formalizar o sistema da prevenção e combate ao assédio e importunação sexual;

III - Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio e importunação sexual;

IV - A promoção de políticas públicas de combate ao assédio e importunação sexual;

V - A difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito ao gênero, raça e orientação sexual;

VI - A divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam e diferenciam o assédio sexual e importunação sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei;

VII - Articulação de ações entre o poder público e a sociedade civil em prol da valorização, da prevenção e combate ao assédio e importunação sexual.

Art. 7º - As despesas decorrentes com a presente Lei decorrerão por conta de verbas próprias do orçamento vigente, suplementadas se necessário.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULÍNIA



Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paulínia, 28 de Agosto de 2023.


EDNILSON CAZELLATO
Prefeito Municipal

Lavrado e publicado no Gabinete do Prefeito, na data supra.


GUILHERME MELLO GRAÇA
Procurador Geral do Município