



IMPrensa Oficial - Meridiano

Publicado em 24 de outubro de 2025 | Edição nº 1956 | Ano XI

Entidade: Poder Executivo | Seção: Atos Oficiais | Subseção: Leis

LEI Nº 1669, DE 23 DE OUTUBRO DE 2025

Dispõe sobre a prevenção e punição ao assédio moral e/ou sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Meridiano e dá outras providências.

FABIO PASCHOALINOTO, Prefeito do Município de Meridiano, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas por Leo,

FAZ SABER: que a Câmara de Vereadores do Município de Meridiano, em sessão ordinária realizada em 20 de outubro de 2025 aprovou e ele nos termos do inciso III, do Artigo 65 da Lei Orgânica do Município, sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Ficam expressamente vedadas, no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Município de Meridiano, ações que submetam qualquer servidor público às práticas de assédio moral e/ou assédio sexual, notadamente aquelas que:

I - impliquem em violações de sua dignidade, honra e boa fama;

II - sujeitem o servidor a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Art. 2º - Para os fins desta Lei:

I – considera-se assédio moral a prática de ações, atitudes, situações, gestos, palavras, tratamentos desumanos, degradantes, vexatórios, constrangedores e humilhantes entre superiores hierárquicos e subordinados, ou entre colegas no ambiente de trabalho, durante ou em razão do exercício das atribuições da função pública, que impliquem em humilhação, desqualificação e desestabilização moral do(a) servidor(a);

II – considera-se assédio sexual o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, seja entre subordinados ou superiores hierárquicos dos órgãos ou entidades da administração pública municipal, por meio de cantadas insistentes, insinuações, gestos, intimidações, atitudes, comentários constrangedores de cunho sexual ou quaisquer outras ações de igual natureza, realizadas pessoalmente ou por qualquer outro meio;

III – constitui exercício abusivo de cargo, emprego ou função aproveitar-se das oportunidades deles decorrentes, direta ou indiretamente, para assediar alguém moralmente ou com o fim de obter vantagens de natureza sexual;

Parágrafo único - Considera-se servidor público toda pessoa física legalmente investida em cargo, emprego ou função pública, inclusive aquela vinculada à Administração mediante estágio ou contrato temporário, nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

CAPÍTULO II

DA APURAÇÃO E DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 3º - A apuração de denúncia da prática de assédio moral e/ou sexual será promovida mediante:

I – provocação da parte ofendida;

II – órgãos internos municipais;

III – iniciativa de qualquer autoridade municipal que dela tiver conhecimento.

Art. 4º - Nenhum(a) servidor(a) poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento, retaliação ou exoneração por:

I – denunciar ato de assédio moral e/ou sexual;

II – testemunhar acerca de tais práticas.

Art. 5º - Fica assegurado ao(à) servidor(a) acusado(a) o direito à ampla defesa e ao contraditório, sob pena de nulidade do processo administrativo disciplinar.

Art. 6º - Decidindo a respectiva Comissão Processante pelo reconhecimento da prática de assédio moral e/ou sexual, devidamente apurada em processo administrativo disciplinar, ao servidor responsável pelo ato serão aplicadas as penalidades cabíveis, na forma da Lei Complementar Municipal nº 061/2011.

Parágrafo único - Em se tratando de Prefeito(a) e/ou Vice-Prefeito(a), haverá instauração de procedimento próprio perante o Executivo, bem como o encaminhamento da denúncia para a Câmara Municipal, devendo haver apuração paralela pela mesma, conforme o caso.

Art. 7º - A ação disciplinar prescreverá nos seguintes prazos:

I – 180 (cento e oitenta) dias nos casos de advertência;

II – 2 (dois) anos para as penas de suspensão;

III – 5 (cinco) anos nos casos de demissão, contados da data em que o fato se tornou conhecido, ficando suspensa a prescrição enquanto houver relação de hierarquia direta com o acusado.

Art. 8º - O processo disciplinar tramitará em sigilo, com acesso restrito às partes, seus procuradores e aos membros da respectiva Comissão Processante, e ao Controle Interno Municipal.

Art. 9º - O processo disciplinar será presidido por servidor do mesmo gênero da vítima, quando mulher, observadas as disposições da Lei Complementar Municipal nº 061/2011.

Art. 10 - A Comissão será composta por servidores de ambos os gêneros, assegurada a imparcialidade e a representatividade, considerando a regra do art. 9º.

Art. 11 - O(a) servidor(a) vítima de qualquer tipo de assédio previsto nesta lei poderá requerer:

I – remoção temporária, pelo tempo de duração do processo administrativo;

II – remoção definitiva, após o encerramento do processo administrativo.

Art. 12 - Desde o ato de instauração do processo de apuração, a Comissão Processante poderá deliberar:

I – pela remoção temporária do(a) servidor(a) acusado(a) para outro setor, como medida cautelar;

II – pelo afastamento preliminar do(a) servidor(a) acusado(a), sem o recebimento dos respectivos vencimentos, quando necessário para preservar a lisura das investigações e o bem-estar das partes.

Art. 13 - Concluída a apuração, não sendo o caso de demissão, a Comissão Processante decidirá sobre a remoção definitiva do(a) servidor(a) acusado(a) para outra unidade administrativa, conforme conveniência e interesse do serviço público.

Art. 14 - Nos casos em que o(a) investigado(a) seja agente político à época dos fatos, ou servidor(a) ocupante exclusivamente de cargo em comissão, de confiança ou equivalente, a designação dos membros da Comissão Processante competirá à Procuradoria Municipal, que indicará sempre que possível servidores efetivos dotados de idoneidade e imparcialidade, cabendo-lhe, obrigatoriamente, a presidência da referida Comissão.

Art. 15 - Nos casos envolvendo demais servidores públicos municipais, a Procuradoria Municipal deverá integrar a Comissão, assegurando o respaldo jurídico necessário aos trabalhos, não lhe cabendo a indicação dos demais membros e a presidência obrigatória.

Art. 16 - No prazo de até 5 (cinco) dias contados da ciência dos fatos, o superior hierárquico da vítima deverá comunicar o ocorrido ao Prefeito Municipal.

Parágrafo único - Caso o Prefeito permaneça inerte, deixe de ser comunicado, se o investigado for o próprio superior hierárquico da vítima, e se o investigado for o próprio Prefeito ou Vice, competirá à Procuradoria Municipal promover o impulso inicial e comunicar a inércia à Câmara Municipal para fins de apuração de responsabilidade.

Art. 17 - As penalidades aplicáveis são:

I – Advertência, aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique penalidade mais grave;

II – Suspensão, aplicada em caso de reincidência de falta punida com advertência;

III – Demissão, aplicada nos casos de reincidência de faltas punidas com suspensão, bem como nos casos de assédio moral e/ou sexual de natureza grave, assim reconhecidos pela Comissão;

Parágrafo único - As penalidades aqui previstas não afastam eventuais responsabilidades civis e criminais decorrentes dos mesmos fatos.

CAPÍTULO III

DA EVENTUAL RETALIAÇÃO

Art. 18 - Caso a vítima ou a testemunha, posteriormente à denúncia ou instauração de procedimento disciplinar, venha a ser demitida e havendo indícios de que a demissão decorreu por retaliação, a Procuradoria Municipal poderá promover a revisão da decisão a qualquer momento, devendo, para tanto, adotar todas as providências necessárias para apurar a motivação da demissão, designando Comissão Processante — sendo obrigatoriamente sua participação e presidência, garantindo imparcialidade e respaldo jurídico — e assegurando a proteção da vítima e da testemunha, bem como a responsabilização do responsável, quando confirmada a retaliação.

Parágrafo único - Se ficar constatada retaliação ao final pela Comissão, o ato de exoneração da vítima ou da testemunha será considerado nulo, produzindo todos os efeitos legais cabíveis, devendo a vítima e/ou a testemunha ser ressarcida pela Municipalidade pelo período em que esteve afastada.

CAPÍTULO IV

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Art. 19 - Os órgãos da Administração Pública Municipal direta, indireta e autárquica deverão adotar medidas preventivas contra o assédio moral e/ou sexual, conforme definido nesta Lei.

Art. 20 - Ao Controle Interno do Município compete obrigatoriamente emitir parecer após a conclusão da Comissão sobre todos os procedimentos instaurados nos termos desta Lei, conforme previsão expressa do art. 5º, XX, da Lei Complementar Municipal nº 274/2024, de modo que o parecer do referido órgão é opinativo, e não vincula a decisão da Comissão.

Art. 21 - Para os fins do artigo anterior, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I – Promoção de cursos, formações e treinamentos visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II – Realização de debates, palestras, produção de cartilhas e materiais informativos para conscientização;

III – Acompanhamento estatístico de licenças médicas relacionadas a patologias associadas ao assédio moral, para identificar setores com indícios da prática.

Art. 22 - Havendo a instauração de processo disciplinar para apurar a ocorrência de assédio moral e/ou sexual, a Comissão deverá oficiar o Ministério Público, para que tome ciência e adote as medidas que entender cabíveis.

Art. 23 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 24 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Meridiano, 23 de outubro de 2025.

FABIO PASCHOALINOTO

PREFEITO MUNICIPAL

Registrado em Livro próprio de Leis Ordinárias, publicada no Setor de Assessoria Municipal e no Diário Oficial Eletrônico do Município, na data supra.

HERMENEGILDO BALDIN

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE GOVERNO

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

