ESTADO DO PARÁ
PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE PARAUAPEBAS
GABINETE DA VEREADORA MAQUIVALDA BARROS

INDICAÇÃO Nº 196/2025

INDICA AO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL A ADOÇÃO DE ANTEPROJETO DE LEI QUE INSTITUI A POLÍTICA MUNICIPAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE PARAUAPEBAS.

Nos termos dos artigos 199 a 201 do Regimento Interno desta Casa Legislativa, indico ao Poder Executivo Municipal, a criação de um Programa Municipal de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Administração Pública Municipal, recomendando, ainda, a adoção do Anteprojeto de Lei anexo, que institui a Política Municipal de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, conforme minuta que acompanha esta proposição.

Parauapebas, 14 de abril de 2025.

MAQUIVALDA AGUIAR BARROS:46710531368
Assinado de forma digital por MAQUIVALDA AGUIAR BARROS:46710531368
Dados: 2025.04.14 11:50:04 -03'00'

MAQUIVALDA BARROS
Vereadora – PDT

JUSTIFICATIVA

A presente indicação surge da necessidade urgente de institucionalizar medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito da administração pública municipal, especialmente diante de denúncias recentes de assédio sexual envolvendo servidores do âmbito municipal de Parauapebas. É dever do poder público garantir um ambiente de trabalho seguro, digno e respeitoso para todos os seus agentes.

Entende-se por assédio no ambiente de trabalho toda conduta abusiva, seja repetitiva ou mesmo isolada, manifestada por meio de palavras, comportamentos, gestos ou atitudes que tenham o potencial de humilhar, constranger, desestabilizar ou ameaçar um trabalhador ou trabalhadora, comprometendo sua dignidade e afetando sua integridade física, psíquica ou moral. Essas práticas não apenas adoecem emocionalmente os servidores, como também prejudicam o funcionamento institucional, comprometendo a produtividade, a coesão das equipes e a credibilidade da administração pública.

O assédio pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, de superiores contra subordinados, o que é mais comum, ou ainda de subordinados contra superiores, caso conhecido como assédio vertical ascendente. Em todos os casos, trata-se de uma forma de abuso de poder ou tentativa de dominação, seja direta ou indireta.

Dentre os principais tipos de assédio, destacam-se o assédio moral, caracterizado por ações repetidas de humilhação, pressão psicológica, isolamento ou desqualificação do trabalhador, geralmente com o intuito de enfraquecê-lo emocionalmente ou forçá-lo a deixar o ambiente de trabalho; e o assédio sexual, que consiste em comportamentos de conotação sexual não desejados pela vítima, como insinuações, toques, convites inconvenientes ou chantagens, que comprometem a integridade da pessoa e violam frontalmente o ambiente profissional.

É essencial ressaltar que o assédio, em qualquer de suas formas, configura violação dos direitos humanos e trabalhistas, devendo ser combatido com seriedade e responsabilidade. As vítimas têm o direito de denunciar, de buscar apoio psicológico, jurídico e institucional, e cabe ao empregador, inclusive à administração pública, o dever legal e moral de prevenir, investigar e punir tais condutas com rigor e celeridade.

No âmbito municipal, já há legislação específica que trata do tema. A Lei Municipal nº 4.471/2011, estabelece penalidades para servidores públicos que praticarem assédio moral contra subordinados. Essa norma foi um marco importante ao prever sanções como advertência, multa, suspensão, destituição de cargo em comissão e demissão, além de definir claramente o que constitui assédio moral no serviço público. No entanto, sua aplicação se limita exclusivamente ao assédio moral, sem contemplar o assédio sexual, lacuna que precisa ser urgentemente preenchida.

Mais de uma década após a promulgação dessa legislação, torna-se evidente a necessidade de ampliar o escopo da política pública municipal, indo além da abordagem punitiva e incorporando ações estruturadas de prevenção, orientação, acolhimento e formação continuada. A complexidade e persistência dessas práticas exigem uma atuação institucional mais ampla, que promova a transformação cultural necessária para erradicar essas condutas do ambiente de trabalho.

Também merece destaque a Lei Municipal nº 5.137/2022, que institui o Dia Municipal de Combate ao Assédio, com o objetivo de fomentar a conscientização e o enfrentamento contínuo dessas práticas. No entanto, frente à gravidade e à recorrência dos casos, é imprescindível avançar além das ações pontuais e simbólicas, com a criação de uma política pública permanente, que preveja medidas concretas de prevenção ao assédio, acolhimento às vítimas e responsabilização dos agressores.

Dessa forma, reafirma-se o compromisso do poder público com a promoção de um ambiente de trabalho ético, saudável e respeitoso, onde todos os servidores e servidoras tenham seus direitos assegurados e sua dignidade protegida. Trata-se de um passo essencial para fortalecer a gestão pública, garantir a integridade institucional e valorizar os profissionais que a sustentam.

Parauapebas, 14 de abril de 2025.

MAQUIVALDA AGUIAR BARROS:46710531368

Assinado de forma digital por MAQUIVALDA AGUIAR BARROS:46710531368
Dados: 2025.04.14 11:50:19 -03'00'

MAQUIVALDA BARROS
Vereadora – PDT

ANTEPROJETO DE LEI Nº XXX /2025

INSTITUI A POLÍTICA MUNICIPAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PARAUAPEBAS, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS APROVOU, E EU PREFEITO SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º Fica instituída a Política Municipal de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Parauapebas, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitoso, livre de quaisquer formas de violência, opressão ou discriminação.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – Assédio Moral: toda conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, repetitivos ou não, que exponham o servidor ou servidora a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, capazes de afetar sua dignidade ou integridade física, psíquica ou moral, durante o exercício de suas funções.

II – Assédio Sexual: qualquer comportamento de natureza sexual não desejado, que interfira no desempenho profissional, crie ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo, incluindo chantagens, toques, propostas, insinuações, convites ou qualquer ação que vincule vantagem no ambiente de trabalho a favores sexuais.

Art. 3º São diretrizes da Política Municipal de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:

I – promoção de ações permanentes de sensibilização, educação e prevenção sobre o tema;

II – criação de canais acessíveis, seguros e sigilosos para recebimento de denúncias;

III – garantia de acolhimento psicológico, jurídico e institucional às vítimas;

IV – proteção contra retaliações às vítimas e testemunhas;

V – responsabilização administrativa, civil e criminal dos assediadores, nos termos da legislação vigente;

VI – incentivo à cultura de respeito, diversidade e valorização dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

Art. 4º Fica o Poder Executivo autorizado a:

I – instituir comissões permanentes de prevenção e combate ao assédio em cada órgão da administração pública municipal;

II – realizar campanhas anuais de conscientização sobre assédio moral e sexual, especialmente durante a semana do Dia Municipal de Combate ao Assédio, instituído pela Lei Municipal nº 5.137/2022;

III – regulamentar, por meio de decreto, os procedimentos para apuração e encaminhamento das denúncias de assédio, garantindo ampla defesa e contraditório.

Art. 5º Será assegurado o sigilo das informações, a proteção da identidade das vítimas e das testemunhas, bem como o direito à não revitimização durante o processo de apuração.

Art. 6º A Política instituída por esta Lei deverá constar nos processos de integração e capacitação inicial e continuada dos servidores públicos municipais.

Art. 7º As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º O Poder Executivo poderá regulamentar a presente Lei no que couber.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parauapebas, 14 de abril de 2025.

AURÉLIO RAMOS DE OLIVEIRA NETO
PREFEITO MUNICIPAL