Prefeitura Municipal
do RIO GRANDE

Estado do Rio Grande do Sul
PREFEITURA MUNICIPAL DO RIO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

MENSAGEM/606

Rio Grande, 11 de dezembro de 2023.

Senhor Presidente:

Honra-nos cumprimentá-lo, oportunidade em que encaminhamos a essa Colenda Casa Legislativa o incluso Projeto de Lei nº 130, que **INSTITUI A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL E TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL.**

Considerando o artigo 1°, III da Constituição Federal de 1988, que eleva a a dignidade da pessoa humana a princípio fundamental;

Considerando a Lei n° 14.540, de 3 de abril de 2023, que "Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal";

Considerando a Convenção n° 190/2019 da Organização Internacional do Trabalho, que visa "Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho";

Considerando que o assédio moral ou sexual e toda forma de discriminação é prejudicial a saúde psíquica, física e emocional, afronta a dignidade humana, gera riscos a integridade das pessoas e afeta a boa relação de trabalho almejada no ambiente público;

Assim, se faz necessário regulamentar a criação de estruturas para combate a toda forma de discriminação e assédio no âmbito administrativo municipal.

Respeitosamente,

FABIO DE OLIVEIRA BRANCO:49844210020

Assinado de forma digital por FABIO DE OLIVEIRA BRANCO:49844210020
Dados: 2023.12.11 16:07:17 -03'00'

FÁBIO DE OLIVEIRA BRANCO
Prefeito Municipal

À Sua Excelência
Ver. JULIO CESAR PEREIRA DA SILVA
Presidente da Câmara Municipal
NESTA CIDADE

PROJETO DE LEI N° 130, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2023.

INSTITUI A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL E TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL.

O **PREFEITO MUNICIPAL DO RIO GRANDE**, usando das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica em seu artigo 51, III.

Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável e seguro no âmbito do serviço público municipal de Rio Grande/RS.

Parágrafo Único. Esta Lei aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho público municipal contra servidores(as) públicos, terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), colaboradores(as) e cidad(ã)os.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se formas de violência:

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo 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 natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

IV – Discriminação por Gênero;

V – Discriminação por Doença ou Condição;

VI – Discriminação Racial

Art. 3º Será instituída, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, em caráter permanente, uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e

da Discriminação, para atender o serviço público de Rio Grande/RS, revestida de caráter autônomo e independente, os quais se reunirão, ao menos, a cada bimestre.

§ 1° - A composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser preferencialmente mista, considerado o critério de representação da diversidade.

§ 2° - A Comissão será composta por três servidores, priorizando aqueles que possuam formação em Psicologia e em Assistência Social.

Art. 4° Deve haver um Canal de Denúncia para o acolhimento da notícia de assédio ou de discriminação para o repasse da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

§ 1° - A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 2° - O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

§ 3º - A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato, sendo vedado o anonimato.

§ 4º - A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida e, em caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 5º - Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 5° A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

I – Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II – Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

III – Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – Controlar estatisticamente as ocorrências internas na organização do serviço público, mantendo uma gestão de risco e monitoramento;

V – Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

VI – Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação;

VII – Atuar no sentido de sensibilizar, servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

VIII - Fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e colaboradores(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

IX - Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

X – Auxiliar os(as) gestores(as) a promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

XI – Recomendar afastamento do local onde ocorreu a agressão, assédio ou discriminação frente aos riscos psicossociais, com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação;

XII – Acolher a vítima de agressão, assédio ou discriminação, aconselhando eventuais encaminhamentos psicossociais;

XIII - Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais

XIV – Realizar investigações preliminares e encaminhamentos da conclusão à Comissão Permanente de Sindicância e Processos Disciplinares para apuração ou órgãos competentes, quando necessário;

XV – Realizar mediação de conflitos, se compreender necessário;

XVI - Promover ações e campanhas de conscientização na organização, voltada ao serviço público municipal, a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 6° A Comissão criada por força desta Lei não substitui as Comissões de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas.

Parágrafo Único. Os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as

comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto.

Art. 7° Por força do disposto no art. 4° desta Lei, o acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante.

§ 1º - O tratamento de notícias de assédio e/ou discriminação no âmbito das Comissões deverá obedecer às particularidades locais.

§ 2º - A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

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

Rio Grande, 11 de dezembro de 2023.

FABIO DE OLIVEIRA BRANCO:49844210020

Assinado de forma digital por FABIO DE OLIVEIRA BRANCO:49844210020
Dados: 2023.12.11 16:07:37 -03'00'

FÁBIO DE OLIVEIRA BRANCO
Prefeito Municipal

Todas as Secretarias/CSCI/PJ/CMRG/Publicação