PROJETO DE LEI Nº 281/16

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na administração pública municipal direta, autárquica e fundacional.

A CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR

DECRETA:

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, gestos, 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 considerados 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 de 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;

Art. 3º - Caberá ao Executivo Municipal desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio sexual, incluindo:

I – A difusão de conteúdo 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 caracterizam o assédio sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em Lei;

Art. 4º - A fiscalização e a regulamentação desta Lei ficarão a cargo do Executivo Municipal, que procederá com a definição de penalidades a que estarão sujeitos os infratores, bem como o procedimento administrativo a que estarão sujeitos.

Art. 5º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições anteriores;

Sala das Sessões, 27 de setembro de 2016.

LUIZ CARLOS SUICA

JUSTIFICATIVA

O Projeto aborda situações que infelizmente ocorrem diariamente em diversas frentes de trabalho - seja ela privada ou pública. Apesar de serem condutas frequentemente constatadas e estudadas no âmbito das relações particulares, ou seja, na esfera do contrato individual de trabalho mantido entre uma pessoa jurídica de direito privado - empresário individual ou pessoa física empregadora e uma pessoa física empregada, o assédio moral e o assédio sexual são práticas que também ocorrem no serviço público, mais especificamente nas Administrações Direta, Autárquica e Fundacional dos três Poderes e em todas as esferas de Governo.

Há de se acreditar que o indivíduo que pratica tal ato, use a garantia da estabilidade no serviço público prevista na Constituição Federal de 1988 como elemento que lhe conceda lastro para desenvolver práticas asquerosas quanto estas. Não obstante, a Constituição Federal não é broquel suficiente a impedir que superiores hierárquicos despreparados para lidarem com subordinados submetam estes últimos a pressões de toda ordem, humilhações, isolamentos, terrores psicológicos, constrangimentos de ordem sexual e demais condutas.

Fatores diversos podem implicar em evidentes prejuízos à atividade do empregador, especialmente quando não se tem a preocupação em detectar

tais problemas e estimular soluções pacificadoras. Um ambiente de trabalho projetado de forma positiva poderá, sem dúvida, oportunizar maior produtividade. Impõe-se, para tanto, o cultivo de boas relações entre aqueles que tem a seu cargo o desempenho de atribuições de qualquer nível para a entidade empregadora.

Diante de uma análise mais apurada, verifica-se que há algumas dificuldades existentes na efetivação legal quanto o caso de assédio sexual praticado na administração pública, pois, há um enquadramento da conduta em dispositivos da lei aplicável em cada esfera.

Na área federal, a Lei 8.112, de 1990, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, enseja a tipificação de atos desse nível em algumas de suas disposições, admitindo a graduação da sanção conforme a gravidade da irregularidade cometida.

Em casos mais simples, quando o dano for de menor nível e não houver maior repercussão para o servidor afetado ou para a repartição, perfeitamente possível situar a ação irregular como afronta ao dever respeitar a moralidade administrativa.

Quando o fato cometido revestir-se de maior gravidade exigindo penalidade mais grave ou até mesmo o desligamento do infrator, perfeitamente possível enquadrar-se o seu ato como incontinência de conduta, punível com a pena de demissão nos moldes previstos a partir do art. 132 da Lei 8.112/90.

A Lei Orgânica do Município do Salvador (LOM), na Inteligência do seu art.139, leciona que o servidor público municipal responderá civil e criminalmente e administrativamente por atos praticados, senão vejamos:

Art. 139. O servidor municipal será responsável, civil criminal e administrativamente, pelos atos que praticar no exercício de cargo ou função, ou a pretexto de exercê-lo.

Por fim, após sua regular tramitação, pedimos o voto favorável dos nobres pares à aprovação desta matéria, por se tratar de medida de relevante interesse público local.

Sala das Sessões, 27 de setembro de 2016.

LUIZ CARLOS SUICA