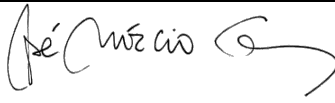




Proposição: PLEI - PROJETO DE LEI
Número: 000189/2026

OBJETO DE DELIBERAÇÃO ÀS COMISSÕES TÉCNICAS
Em: 28/05/2026

José Márcio Lopes Guedes
PRESIDENTE

INSTITUI A “LEI RAFAELA DRUMOND” QUE DISPÕE SOBRE A PREVENÇÃO, O COMBATE E A RESPONSABILIZAÇÃO POR PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE JUIZ DE FORA.

A Câmara Municipal de Juiz de Fora aprova:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída, no âmbito da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional do Município de Juiz de Fora, a "Lei Rafaela Drumond", destinada à prevenção, ao combate e à responsabilização por práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

§1º As disposições desta Lei aplicam-se aos servidores públicos efetivos, comissionados, contratados temporariamente, empregados públicos, estagiários, terceirizados e demais colaboradores vinculados à Administração Pública Municipal.

§2º O disposto nesta Lei aplica-se a toda relação funcional desenvolvida no âmbito da Administração Pública Municipal, independentemente da forma de vínculo jurídico.

Art. 2º É expressamente vedada qualquer ação ou omissão que caracterize assédio moral no ambiente de trabalho, assim compreendida toda conduta abusiva, reiterada ou sistemática, praticada por agente público ou terceiro, que atente contra a dignidade, a integridade psíquica ou física, a honra, a imagem ou as condições de trabalho do servidor ou colaborador.

Parágrafo único. O assédio moral poderá ocorrer de forma presencial, virtual, escrita, verbal, gestual ou por qualquer outro meio capaz de causar constrangimento, humilhação, intimidação, isolamento ou degradação das condições laborais.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES E DAS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se assédio moral toda conduta abusiva, praticada de forma reiterada, sistemática ou continuada, no âmbito das relações funcionais ou em razão delas, que tenha por objetivo ou efeito degradar o ambiente de trabalho, violar a dignidade do agente público, comprometer sua integridade psíquica ou física, limitar seu desenvolvimento profissional ou



submetê-lo a situação humilhante, constrangedora, discriminatória ou ofensiva.

§1º A caracterização do assédio moral observará o contexto dos fatos, a frequência das condutas, sua gravidade, duração, intensidade e potencial lesivo à dignidade, à saúde ou às condições de trabalho da vítima.

§2º A configuração do assédio moral independe da ocorrência de dano físico ou afastamento funcional, bastando a comprovação da conduta abusiva apta a produzir degradação do ambiente laboral ou sofrimento psicológico relevante.

§3º O exercício regular do poder hierárquico, disciplinar ou diretivo não caracteriza assédio moral quando realizado nos limites da legalidade, da razoabilidade, da proporcionalidade e do respeito à dignidade do agente público.

§4º A cobrança de metas, a avaliação funcional, a fiscalização do desempenho e a instauração regular de procedimentos administrativos não constituem assédio moral, salvo quando utilizados de forma abusiva, discriminatória, persecutória ou com desvio de finalidade.

Art. 4º Constituem exemplos de práticas que podem caracterizar assédio moral, sem prejuízo de outras condutas apuradas no caso concreto:

I - tratar agente público com humilhação, hostilidade, desprezo, ridicularização, intimidação ou exposição vexatória;

II - promover isolamento deliberado ou dificultar sua integração no ambiente de trabalho;

III - instaurar procedimentos administrativos de forma manifestamente abusiva, persecutória ou com desvio de finalidade;

IV - atribuir tarefas incompatíveis com o cargo, formação técnica ou condição de saúde do agente público, sem justificativa funcional legítima;

V - retirar injustificadamente atribuições habituais com o objetivo de desqualificação profissional;

VI - impor metas manifestamente abusivas, inexecutáveis ou desproporcionais;

VII - divulgar informações ofensivas, boatos ou comentários depreciativos acerca do agente público;

VIII - desqualificar reiteradamente a capacidade profissional do agente público perante colegas, subordinados ou superiores;

IX - utilizar ameaças, constrangimentos ou intimidações relacionadas à permanência no cargo, função ou vínculo funcional;

X - dificultar injustificadamente o exercício regular das atividades funcionais;

XI - promover remoção, alteração de lotação ou mudança de função com finalidade discriminatória ou retaliatória;



XII - ignorar deliberadamente a presença do agente público, impedindo sua comunicação ou participação institucional;

XIII - desrespeitar limitações decorrentes de condição de saúde física ou psíquica regularmente comprovada;

XIV - designar reiteradamente o agente público para atividades incompatíveis com sua qualificação técnica, formação profissional ou sem o treinamento necessário, de forma abusiva, desproporcional, constrangedora ou com potencial comprometedor de sua valorização profissional ou de suas condições dignas de trabalho;

XV - praticar discriminação em razão de raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência, condição social, posicionamento filosófico ou político, ou qualquer outra condição pessoal protegida pelo ordenamento jurídico;

XVI - apropriar-se, sem o devido reconhecimento, de ideias, projetos, trabalhos técnicos ou iniciativas desenvolvidas por outro agente público;

XVII - praticar violência psicológica por meios eletrônicos, aplicativos de mensagens, redes sociais, plataformas digitais ou comunicação institucional.

Parágrafo único. As condutas previstas neste artigo serão analisadas em conjunto com as circunstâncias do caso concreto, observados os princípios da razoabilidade, proporcionalidade, boa-fé administrativa e proteção à dignidade da pessoa humana.

Art. 5º O assédio moral poderá ser:

I - Vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico;

II - Vertical ascendente, quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados;

III - Horizontal, quando praticado entre servidores de mesmo nível hierárquico;

IV - Misto, quando praticado simultaneamente por diferentes níveis hierárquicos.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 6º São princípios e diretrizes desta Lei:

I - A dignidade da pessoa humana;

II - A valorização do trabalho humano e do servidor público;

III - A promoção de ambiente laboral saudável, ético, inclusivo e respeitoso;

IV - A proteção à saúde física e mental dos agentes públicos;

V - A prevenção e repressão às condutas abusivas no ambiente de trabalho;



VI - A promoção da cultura institucional de respeito mútuo, cooperação e de resolução pacífica de conflitos;

VII - O acolhimento, a proteção e a não revitimização da vítima;

VIII - A responsabilização administrativa dos agentes envolvidos, observados o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório;

IX - A observância dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e proteção à saúde do trabalhador;

X - a observância das normas nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos e ao trabalho digno, especialmente aquelas previstas nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT relativas à prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E EDUCATIVAS

Art. 7º O Município incentivar e promoverá, de forma permanente, campanhas educativas, ações de conscientização, programas de formação continuada, palestras, cursos e treinamentos voltados à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal.

§1º As ações previstas no caput deverão priorizar a capacitação de gestores públicos e ocupantes de cargos de chefia, direção, coordenação e assessoramento, com foco na prevenção de práticas abusivas, promoção da saúde mental e construção de ambiente institucional respeitoso e saudável.

§2º As ações previstas neste artigo priorizarão medidas de orientação, acompanhamento psicossocial e reeducação funcional dos agentes públicos responsabilizados pela prática de assédio moral, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

§3º As ações educativas previstas neste artigo deverão observar, sempre que possível, as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT e pelas políticas nacionais de promoção da saúde mental e do trabalho digno.

CAPÍTULO V

DOS CANAIS DE DENÚNCIA E DA APURAÇÃO

Art. 8º Qualquer pessoa poderá denunciar prática de assédio moral aos órgãos competentes da Administração Pública Municipal.

§1º A denúncia poderá ser apresentada:

I - À Ouvidoria do Município;

II - À Corregedoria-Geral do Município;



III - Ao órgão de recursos humanos competente;

IV - À Comissão de Ética, quando houver;

V - Ao Ministério Público, nos casos cabíveis.

§2º A denúncia poderá ser realizada de forma presencial, eletrônica ou por qualquer meio oficialmente disponibilizado pelo Município.

§3º Sempre que possível, será assegurado o sigilo da identidade do denunciante.

CAPÍTULO VI

DAS MEDIDAS CAUTELARES

Art. 9º. Recebida a denúncia, a Administração Pública deverá adotar providências para apuração dos fatos, observados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

§1º Havendo indícios relevantes da prática de assédio moral, a vítima terá direito à adoção das medidas cautelares previstas neste artigo que indicar como necessárias à preservação de sua integridade física, psíquica e funcional, segurança e bem-estar, cabendo à autoridade competente assegurar sua imediata implementação.

I - afastamento cautelar do suposto agressor do ambiente de convivência funcional com a vítima;

II - alteração provisória de lotação do suposto agressor;

III - alteração provisória de lotação da própria vítima, quando por ela solicitada;

IV - restrição de contato funcional;

V - acompanhamento psicossocial;

VI - outras medidas administrativas adequadas à prevenção de danos e à proteção da vítima.

§2º Verificada, em tese, a ocorrência de infração penal ou ato de improbidade administrativa, a autoridade competente deverá encaminhar os fatos aos órgãos competentes para apuração, sob pena de responsabilização administrativa nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO VII

DAS GARANTIAS À VÍTIMA E DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

Art. 10. É vedada qualquer forma de retaliação contra a vítima, testemunha ou denunciante de assédio moral.

Art. 11. Considera-se retaliação toda conduta administrativa ou funcional praticada em razão da denúncia, relato, testemunho, colaboração ou recusa à prática de assédio moral e/ou



sexual, que resulte em prejuízo funcional indevido ao agente público.

§1º Constituem exemplos de retaliação:

I - remoção arbitrária;

II - alteração injustificada de atribuições;

III - exclusão de atividades ou funções;

IV - restrições indevidas à progressão funcional;

V - isolamento institucional;

VI - tratamento discriminatório;

VII - instauração abusiva de procedimentos administrativos;

VIII - alteração injustificada de escala, setor ou condições de trabalho.

§2º Nenhum agente público poderá sofrer prejuízo funcional, direto ou indireto, em razão de:

I - denunciar prática de assédio moral;

II - atuar como testemunha;

III - colaborar com procedimento investigativo;

IV - recusar-se a praticar ato manifestamente abusivo ou ilegal relacionado ao assédio moral e/ou sexual.

§3º Presume-se retaliatória, admitida prova em contrário, a prática de ato administrativo lesivo à situação funcional do agente público ocorrido em período próximo à denúncia ou colaboração em procedimento de apuração.

Art. 12. O agente que praticar retaliação ficará sujeito às penalidades previstas nesta Lei e na legislação aplicável.

Art. 13. O Município deverá promover, observada a disponibilidade orçamentária e administrativa, medidas de acolhimento e assistência às vítimas de assédio moral e sexual, podendo incluir:

I - atendimento psicológico;

II - assistência social;

III - orientação jurídica institucional;

IV - encaminhamento à rede pública de saúde;



V - programas de proteção à saúde mental do servidor.

§1º O Poder Executivo fomentará a celebração de convênios, termos de cooperação e parcerias com instituições públicas ou privadas voltadas à promoção da saúde mental e da proteção do trabalhador.

§2º O planejamento orçamentário municipal priorizará, observadas as disponibilidades financeiras e os instrumentos de planejamento fiscal, ações e programas voltados à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual no serviço público.

CAPÍTULO VIII

DA APURAÇÃO, RESPONSABILIZAÇÃO E SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

Art. 14. A autoridade administrativa que tomar conhecimento formal de possível prática de assédio moral e/ou sexual deverá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, adotar as providências iniciais cabíveis para apuração dos fatos e proteção da vítima, sob pena de responsabilização administrativa por omissão, nos termos desta Lei e da legislação aplicável.

Art. 15. A prática de assédio moral sujeitará o responsável às penalidades administrativas de suspensão ou demissão, vedada a aplicação de advertência, sem prejuízo das responsabilidades civil e penal cabíveis.

§1º Comprovada a prática de assédio moral, a autoridade responsável pela aplicação da sanção determinará o acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual, grupo de apoio ou programas de recuperação e reeducação funcional existentes no Município, sem prejuízo da penalidade aplicada.

§2º No caso de servidor ocupante de cargo efetivo, a apuração da prática de assédio moral ocorrerá mediante Processo Administrativo Disciplinar, observados os procedimentos, garantias e penalidades previstos na Lei Municipal nº 8.710, de 31 de julho de 1995, assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

§3º No caso de empregado público ou contratado submetido ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, poderá ser aplicada a rescisão contratual por justa causa, nos termos da legislação trabalhista.

§4º O ocupante exclusivamente de cargo em comissão ou função gratificada que praticar assédio moral ficará sujeito à exoneração da função exercida e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na Administração Pública pelo prazo de até 5 (cinco) anos.

§5º Se o assédio moral ocorrer em razão de discriminação de gênero, raça, cor, religião, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade ou qualquer condição pessoal protegida pelo ordenamento jurídico, a penalidade será agravada em 1/3 (um terço).

§6º Se o assédio moral for praticado conjuntamente com assédio sexual, aplica-se a penalidade em dobro.

§7º Em caso de reincidência, a penalidade anteriormente aplicada será aumentada da metade.



§8º A utilização abusiva de procedimento administrativo disciplinar, avaliação funcional ou mecanismos institucionais como instrumento de perseguição constitui causa de aumento da penalidade aplicada em até 1/3 (um terço), mediante decisão fundamentada, sem prejuízo da responsabilização por abuso de autoridade nas demais esferas legais cabíveis.

Art. 16. Os atos administrativos praticados em contexto de assédio moral presumem-se viciados quanto à sua finalidade.

Parágrafo único. A presunção prevista no caput é relativa, admitida prova em contrário, cabendo ao responsável pelo ato administrativo demonstrar a ausência de desvio de finalidade, perseguição institucional ou utilização abusiva do poder hierárquico.

Art. 17. O agente público que praticar assédio moral e/ou sexual, após decisão administrativa definitiva, ficará impedido de participar da próxima progressão funcional ou concurso de promoção na carreira, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Art. 18. A vítima que se afastar do trabalho por motivo de assédio não poderá ter sua avaliação de desempenho, promoção ou progressão na carreira prejudicadas.

Art. 19. Aqueles que se associarem ao assediador induzindo, instigando ou auxiliando nas práticas de assédio incorrerá nas mesmas sanções aplicadas ao assediador, na medida de sua culpabilidade.

Art. 20. A autoridade pública que, tendo conhecimento da prática de assédio moral e/ou sexual e o dever funcional de agir para preveni-la, apurá-la ou fazê-la cessar, deixar de adotar as providências cabíveis responderá administrativamente pelas mesmas penalidades aplicáveis ao assediador, na medida de sua responsabilidade funcional.

Parágrafo único. Considera-se dever funcional de agir a obrigação decorrente do cargo, função, posição hierárquica, atribuição correicional, poder disciplinar, dever de vigilância, proteção institucional ou gestão administrativa.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei no que couber, especialmente quanto aos procedimentos administrativos, fluxos de acolhimento, protocolos de apuração e medidas preventivas.

Art. 22. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 23. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Barbosa Lima, 28 de maio de 2026.



Carlos Alberto de Mello
Vereador Sargento Mello Casal - PL

