

LEI Nº 3.353, DE 17 DE MARÇO DE 2026.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito da administração pública direta e indireta do Município de Palmas, cria o Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento a o Assédio e dá outras providências.

O PREFEITO DE PALMAS

Faço saber que a Câmara Municipal de Palmas decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída, no âmbito da administração pública direta e indireta do Município de Palmas, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, com o objetivo de assegurar um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, pautado pelo respeito mútuo, pela liberdade e pela igualdade de tratamento e de oportunidades.

§ 1º A Política instituída por esta Lei aplica-se a todas as relações socioprofissionais e à organização do trabalho nos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, e abrange todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais, telemáticos ou digitais

§ 2º Estão sujeitos às disposições desta Lei todos os agentes públicos municipais, compreendidos os servidores efetivos, os ocupantes de cargos de natureza especial e de cargos em comissão, os contratados por tempo determinado, os empregados públicos, bem como os estagiários, aprendizes, residentes, voluntários e terceirizados que prestem serviços nas repartições públicas municipais.

Art. 2º Para os fins desta Lei, adotam-se as seguintes definições:

I - assédio moral: a violação da dignidade ou da integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, manifestada por gestos, palavras, atos, comportamentos ou escritos que, intencionalmente ou não, degradem as relações socioprofissionais e o ambiente de trabalho, caracterizada pela repetição ou sistematização, e que exponha o agente público a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou que desestabilizem o seu equilíbrio emocional;

II - assédio moral organizacional: o processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais desumanos, que tenham por finalidade obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador;

III - assédio sexual: a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, que cause constrangimento e viole a sua liberdade sexual, a qual prejudique o ambiente de trabalho, a evolução da carreira ou a estabilidade do vínculo funcional;

IV - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, deficiência, orientação sexual ou identidade de gênero, que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública e do trabalho.

§ 1º O assédio moral pode classificar-se em:

I - vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico contra subordinado;

II - vertical ascendente, quando praticado por subordinado, ou grupo de subordinados, contra superior hierárquico;

III - horizontal, quando praticado entre pares ou colegas de mesmo nível hierárquico;

IV - misto, quando praticado de forma coordenada por superiores hierárquicos e colegas de trabalho.

§ 2º Para a configuração do assédio moral, exige-se a análise conjunta da habitualidade da conduta, da intencionalidade ou do fim discriminatório, da direcionalidade da agressão e da temporalidade durante a jornada ou em razão dela, ressalvados os atos de gestão legítimos decorrentes do poder diretivo e disciplinar, desde que exercidos dentro dos limites da razoabilidade e da proporcionalidade.

§ 3º O assédio sexual pode ser configurado independentemente de relação de hierarquia, caracterizando-se:

I - por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição da investida sexual for determinante para a concessão ou manutenção de benefícios ou para a não aplicação de prejuízos à carreira do assediado;

II - por intimidação, quando a conduta resultar em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

Art. 3º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação:

I - o respeito à dignidade da pessoa humana e à diversidade;

II - a promoção de um ambiente de trabalho livre de violência e de ameaças;

III - a saúde, a segurança e o bem-estar como pressupostos fundamentais da organização laboral;

IV - a gestão participativa, com fomento à cooperação e ao diálogo;

V - a primazia da abordagem preventiva e educativa;

VI - a responsabilização dos autores de condutas de assédio e discriminação, garantidos o contraditório e a ampla defesa;

VII - o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e a proteção à intimidade, à honra e à imagem, com a vedação ao anonimato irresponsável, mas com a garantia de proteção à identidade do denunciante de boa-fé;

VIII - a não revitimização da pessoa assediada nos procedimentos administrativos de apuração.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA POLÍTICA E SEUS EIXOS DE ATUAÇÃO

Art. 4º A implementação da Política instituída por esta Lei dar-se-á por meio de 3 (três) eixos estruturantes de atuação:

I - Eixo 1: prevenção e sensibilização;

II - Eixo 2: acolhimento, escuta e suporte;

III - Eixo 3: apuração e responsabilização.

Seção I Do Eixo de Prevenção e Sensibilização

Art. 5º O eixo de prevenção e sensibilização compreende o conjunto de medidas educativas e organizacionais destinadas a identificar e eliminar as causas do assédio e da discriminação, e inclui as seguintes ações obrigatórias:

I - instituição e ampla divulgação de Código de Conduta e Integridade específico para a prevenção do assédio, a ser entregue por meio digital a todo novo servidor ou prestador de serviço no ato de sua posse ou contratação;

II - inclusão de módulo específico sobre prevenção ao assédio e à discriminação nos programas de treinamento introdutório, de ambientação e de formação continuada de servidores e gestores;

III - realização de campanhas institucionais periódicas, com a utilização de cartazes, correio eletrônico institucional e *intranet*, que promovam a cultura do respeito e informem sobre os canais de denúncia existentes;

IV - desenvolvimento de capacitações específicas para ocupantes de cargos de chefia, direção e assessoramento, com foco na gestão de conflitos,

liderança positiva, identificação de riscos psicossociais e prevenção de práticas abusivas;

V - instituição de calendário oficial de conscientização, com destaque para ações semanais de visibilidade do tema, bem como meses temáticos alusivos à saúde mental e à segurança do trabalho.

Parágrafo único. A Administração Pública Municipal promoverá pesquisas periódicas de clima organizacional, com o intuito de diagnosticar riscos psicossociais e identificar setores com maiores índices de absenteísmo ou rotatividade, que possam indicar a ocorrência de práticas de assédio.

Seção II Do Eixo de Acolhimento e Suporte

Art. 6º O eixo de acolhimento, escuta e suporte destina-se a oferecer assistência multidisciplinar às pessoas envolvidas em situações de assédio ou discriminação, e compreende:

I - a disponibilização de canais de escuta qualificada e ativa, que assegurem o acolhimento humanizado e a orientação segura sobre os direitos e procedimentos disponíveis;

II - a oferta de suporte psicossocial e orientação jurídica inicial às vítimas, por meio de equipe multidisciplinar composta por profissionais das áreas de psicologia, serviço social, saúde ocupacional e direito;

III - a garantia de sigilo absoluto durante o atendimento inicial e o acolhimento, resguardada a obrigação legal de apuração dos fatos quando houver indícios suficientes de autoria e materialidade de infração disciplinar ou penal;

IV - a implementação de medidas administrativas cautelares voltadas à proteção da saúde e da integridade da suposta vítima, as quais podem incluir a alteração provisória de lotação ou de jornada de trabalho, sem prejuízo remuneratório, enquanto perdurar a apuração.

Seção III Do Eixo de Apuração e Responsabilização

Art. 7º O eixo de apuração e responsabilização consiste na aplicação rigorosa dos procedimentos disciplinares previstos na [Lei Complementar nº 8, de 16 de novembro de 1999](#) (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Palmas), e na legislação correlata, observadas as seguintes especificidades:

I - prioridade na tramitação de processos administrativos disciplinares e sindicâncias que versem sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação;

II - especialização das comissões processantes, preferencialmente compostas por servidores com treinamento específico na temática de gênero, direitos humanos e violência no trabalho;

III - proteção contra retaliação a denunciante e testemunhas, considerada infração disciplinar qualquer ato de perseguição motivado pela realização de denúncia ou pela colaboração com as investigações.

CAPITULO III DO COMITÊ PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

Art. 8º É criado o Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (CPPEA), órgão colegiado vinculado à estrutura da Secretaria Municipal de Ação Social e da Mulher, com a finalidade de monitorar, propor e avaliar as ações desta Política.

Art. 9º O CPPEA será composto por 9 (nove) membros titulares e seus respectivos suplentes, todos servidores públicos municipais, a saber:

I - 3 (três) representantes do órgão municipal responsável pela assistência social;

II - 2 (dois) representantes do órgão municipal responsável pela saúde;

III - 1 (um) representante do órgão municipal responsável pelos recursos humanos;

IV - 1 (um) representante do órgão municipal jurídico;

V - 1 (um) representante do órgão municipal responsável pela controladoria;

VI - 1 (um) representante do órgão municipal responsável pelas políticas de defesa dos direitos humanos e de cidadania.

§ 1º Os membros do Comitê serão designados por ato do Chefe do Poder Executivo, mediante indicação dos titulares dos órgãos representados, para mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

§ 2º A Presidência do Comitê será exercida por um dos membros representantes da Secretaria Municipal de Ação Social e da Mulher, a ser designado especificamente para a função pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 3º A participação no Comitê é considerada serviço público relevante, não será remunerada e deverá ser exercida cumulativamente com as atividades do cargo de origem.

§ 4º O Presidente do Comitê, dada a complexidade das funções de coordenação da Política de que trata esta Lei, poderá ser dispensado de suas atribuições ordinárias no órgão de origem para dedicar-se, exclusivamente, às atividades do Comitê, sem prejuízo de sua remuneração e demais direitos funcionais.

§ 5º É vedada a indicação de servidor para compor o Comitê que tenha sofrido sanção disciplinar por prática de assédio ou discriminação nos últimos 5 (cinco) anos.

Art. 10. Compete ao Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio:

I - elaborar e propor o Plano Municipal de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação;

II - receber relatórios estatísticos e não identificados sobre as denúncias recebidas pelos canais oficiais, para fins de monitoramento e formulação de políticas preventivas;

III - propor aos órgãos competentes o aperfeiçoamento dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio;

IV - sugerir a realização de termos de cooperação técnica com órgãos externos, tais como o Ministério Público do Trabalho e instituições de ensino, para o fortalecimento das ações preventivas;

V - acompanhar os indicadores de saúde ocupacional relacionados a doenças psicossociais e propor medidas corretivas nos ambientes de trabalho;

VI - elaborar relatório anual de atividades e de transparência sobre a situação do assédio na Administração Municipal, respeitada a preservação do sigilo dos envolvidos.

CAPITULO IV DOS CANAIS DE DENÚNCIA E DO PROCEDIMENTO

Art. 11. As denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação poderão ser apresentadas por qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento dos fatos, por meio dos seguintes canais:

I - Ouvidoria-Geral do Município;

II - canal telefônico específico e exclusivo a ser disponibilizado para este fim;

III - presencialmente, junto às unidades de gestão de pessoas ou diretamente ao Comitê Permanente.

§ 1º As denúncias anônimas serão aceitas e processadas desde que contenham elementos mínimos de autoria e materialidade que permitam a apuração dos fatos.

§ 2º A Administração Municipal garantirá o sigilo da identidade do denunciante sempre que solicitado, ou quando a gravidade dos fatos assim o

recomendar, e restringirá aos agentes públicos diretamente envolvidos na apuração o acesso aos autos.

Art. 12. Recebida a denúncia, a unidade competente deverá, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, realizar a análise preliminar de admissibilidade e, se for o caso, encaminhá-la à Corregedoria ou autoridade disciplinar competente para a instauração do procedimento apuratório cabível.

Parágrafo único. Caso a estrutura do órgão onde ocorreram os fatos não possua corregedoria própria, a denúncia deverá ser remetida à Corregedoria-Geral do Município ou órgão central de disciplina.

Art. 13. Instaurado o procedimento disciplinar, a autoridade competente deverá comunicar ao Comitê Permanente, para fins estatísticos e de acompanhamento sistêmico, resguardados os dados sensíveis e o sigilo das informações.

Art. 14. Nos casos em que houver indício de crime de ação pública, a autoridade administrativa competente deverá dar ciência imediata ao Ministério Público, independentemente da apuração administrativa.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15. O Poder Executivo regulamentará esta Lei, no que couber, especialmente quanto ao funcionamento detalhado do Comitê e aos fluxos operacionais de acolhimento multidisciplinar.

Art. 16. Aplica-se o disposto nesta Lei, no que couber, às empresas contratadas pela Administração Pública Municipal, observado que os editais de licitação e os contratos administrativos deverão conter cláusulas que exijam o compromisso da contratada com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.

Parágrafo único. A prática de assédio por empregado de empresa terceirizada nas dependências da Administração Pública Municipal ensejará a notificação imediata à empresa contratada para a adoção das providências cabíveis, sob pena de responsabilização contratual.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data da publicação.

Paço Municipal Teotônio Segurado, em Palmas, aos 17 dias do mês de março de 2026.

JOSÉ EDUARDO DE SIQUEIRA CAMPOS
Prefeito de Palmas