CÂMARA MUNICIPAL DE NANUQUE
ESTADO DE MINAS GERAIS
LEGISLATURA: 2025-2028

ENCAMINHAR
Sessão 35ª Ordinária
Para: Prefeito Municipal
09/11/26
Em

INDICAÇÃO Nº 137/2026

"Indica ao Poder Executivo a elaboração e o encaminhamento de projeto de lei para prevenção e enfrentamento do assédio moral no serviço público municipal, denominado Lei Municipal Rafaela Drummond."

A Vereadora **LUALGA LOPES MIRANDA**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, vem respeitosamente **INDICAR** o Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal de Nanuque que promova a análise do **anteprojeto** anexo, com vistas à elaboração e ao encaminhamento a esta Casa Legislativa de projeto de lei **destinado à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal**.

Sugere-se que a proposta contemple medidas de orientação e prevenção, canais acessíveis para recebimento de denúncias, apuração imparcial, proteção contra retaliações e responsabilização dos envolvidos, observados o regime jurídico aplicável e as garantias do contraditório e da ampla defesa.

JUSTIFICATIVA

O servidor público tem direito a exercer suas funções em um ambiente de respeito, livre de humilhações, perseguições, ameaças e constrangimentos. O assédio moral compromete a saúde dos trabalhadores, prejudica as relações profissionais e afeta a qualidade dos serviços prestados à população.

Inspirada na legislação mineira conhecida como **Lei Rafaela Drummond**, esta indicação propõe que Nanuque estabeleça mecanismos próprios para prevenir e enfrentar essas práticas, com proteção aos trabalhadores, inclusive contra perseguições motivadas por opinião política, atuação sindical ou exercício legítimo de direitos.

O anteprojeto segue anexo como sugestão para análise e adequação jurídica pelo Executivo, respeitando sua competência de iniciativa nas matérias relacionadas ao regime jurídico dos servidores.

Diante da relevância da medida para os servidores municipais e para a população, solicita-se o acolhimento desta indicação.

Nanuque, Sala das Sessões, 09 de novembro de 2026.

Lualga Lopes Miranda
Vereadora 2025/2028 – MDB

MATÉRIA APRESENTADA
SESSÃO 35ª ORDINÁRIA
EM 09/11/26
PRESIDENTE

ANEXO

ANTEPROJETO DE LEI Nº ____/2026

MATÉRIA APRESENTADA
SESSÃO ___ ORDINARIA
EM
PRESIDENTE

"Dispõe sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal de Nanuque e estabelece medidas de proteção às pessoas atingidas, denominada Lei Municipal Rafaela Drummond."

A Câmara Municipal de Nanuque, Estado de Minas Gerais, aprova, e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas de prevenção e enfrentamento do assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta, observadas a autonomia dos Poderes e as competências das respectivas autoridades.
§ 1º A proteção prevista nesta Lei abrange servidores efetivos, comissionados, empregados públicos, contratados temporários, estagiários e trabalhadores terceirizados que exerçam atividades nos órgãos e entidades municipais.
§ 2º A responsabilização dos envolvidos observará o regime jurídico aplicável a cada vínculo e, quanto aos agentes políticos, os procedimentos e as competências previstos na legislação pertinente.

Art. 2º Considera-se assédio moral a prática reiterada de condutas abusivas, por ação ou omissão, no exercício do trabalho ou em razão dele, que tenham por objetivo ou efeito humilhar, constranger, desqualificar ou isolar uma pessoa ou grupo, atingindo sua dignidade, suas condições de trabalho, sua saúde ou seu desenvolvimento profissional.
§ 1º O assédio moral pode ocorrer entre superiores e subordinados, entre colegas de mesma posição funcional ou de subordinados contra superiores, individual ou coletivamente.
§ 2º A prática poderá ocorrer presencialmente ou por meios digitais, inclusive mensagens, grupos de comunicação e redes sociais, desde que relacionada ao trabalho.
§ 3º A conduta isolada que não caracterize assédio moral poderá configurar outra infração, conforme sua natureza e a legislação aplicável.

Art. 3º Constituem exemplos de condutas que, consideradas sua reiteração e o contexto em que ocorrem, podem caracterizar assédio moral:
I – expor a pessoa a humilhações, ofensas, gritos, ridicularização ou constrangimentos;
II – disseminar boatos ou comentários destinados a desqualificar sua imagem pessoal ou profissional;
III – retirar injustificadamente suas atribuições ou mantê-la deliberadamente sem atividades, com finalidade de punição ou isolamento;
IV – omitir informações, instrumentos ou condições indispensáveis ao trabalho para provocar erros ou prejudicar seu desempenho;

V – impor tarefas inviáveis, prazos manifestamente inexequíveis ou cobranças desproporcionais, de maneira persecutória;
VI – atribuir atividades com propósito humilhante ou incompatíveis com limitações de saúde formalmente reconhecidas;
VII – ameaçar com dispensa, exoneração, transferência ou prejuízo funcional para constranger a pessoa a renunciar a direitos ou praticar atos irregulares;
VIII – perseguir ou discriminar em razão de opinião política, filiação ou atuação sindical, raça, cor, sexo, religião, idade, deficiência, orientação sexual ou outra condição pessoal;
IX – utilizar avaliações, escalas, distribuição de tarefas ou alterações de lotação como instrumentos de perseguição;
X – pressionar a pessoa a participar de atividades político-partidárias, apoiar candidatos ou demonstrar fidelidade pessoal a autoridades, mediante ameaça de prejuízo funcional.
Parágrafo único. Não caracterizam, por si sós, assédio moral a cobrança respeitosa de obrigações, a avaliação objetiva de desempenho, as orientações profissionais, a distribuição regular de tarefas e a apuração legítima de irregularidades, desde que realizadas com fundamento legal e sem abuso ou discriminação.

Art. 4º A prevenção do assédio moral observará as seguintes diretrizes:
I – respeito à dignidade e à saúde dos trabalhadores;
II – divulgação acessível das condutas proibidas e dos canais de denúncia;
III – orientação e capacitação de servidores e gestores;
IV – incentivo a práticas de gestão respeitosas e transparentes;
V – participação das entidades representativas dos servidores nas ações educativas, preservados os dados pessoais e o sigilo dos casos individuais.

Art. 5º Os órgãos e entidades municipais assegurarão meios acessíveis para o recebimento de relatos e denúncias, preferencialmente mediante os canais institucionais existentes.
§ 1º O relato poderá ser apresentado pela pessoa atingida, por testemunha ou por quem tenha conhecimento dos fatos, sem necessidade de autorização da chefia imediata.
§ 2º Quando a denúncia envolver a chefia ou a autoridade normalmente responsável pelo recebimento, será assegurado encaminhamento a instância competente e não envolvida nos fatos.
§ 3º A falta de documentos ou de prova previamente constituída não impedirá o recebimento do relato, cabendo à autoridade competente avaliar os elementos disponíveis e promover as diligências cabíveis.
§ 4º Comunicações anônimas poderão justificar verificação preliminar quando contiverem elementos mínimos verificáveis, não podendo, isoladamente, fundamentar a aplicação de penalidade.

Art. 6º O tratamento das denúncias deverá assegurar:
I – acolhimento respeitoso e prevenção da revitimização;
II – proteção da identidade e dos dados pessoais, com acesso restrito às pessoas que necessitem conhecê-los para o exercício de suas atribuições;
III – imparcialidade, observados os impedimentos e as suspeições;
IV – preservação das provas e registro das providências adotadas;

V – decisão fundamentada e informação à pessoa denunciante sobre o encaminhamento e a conclusão, respeitados os limites legais;
VI – contraditório e ampla defesa no procedimento de responsabilização.
Parágrafo único. A proteção das informações não poderá impedir o acesso aos elementos necessários ao exercício da defesa, nos termos da legislação aplicável.

Art. 7º São proibidas retaliações contra quem, de boa-fé, denunciar, testemunhar, prestar informações ou colaborar com a apuração.
§ 1º Consideram-se retaliações os atos prejudiciais motivados por essa colaboração, inclusive transferências injustificadas, alterações persecutórias de escala ou atribuições, avaliações manipuladas, ameaças e isolamento.
§ 2º A ausência de comprovação do assédio não presume má-fé da pessoa denunciante.
§ 3º A comunicação deliberadamente falsa sujeitará seu responsável às consequências previstas na legislação, mediante apuração própria e garantia de defesa.

Art. 8º Diante de risco à integridade da pessoa atingida ou à apuração, a autoridade competente avaliará medidas de proteção admitidas pela legislação, por decisão fundamentada, proporcional e sujeita a revisão.
§ 1º As medidas não terão natureza de punição antecipada nem poderão impor prejuízo remuneratório à pessoa protegida.
§ 2º A alteração da lotação da pessoa atingida como medida de proteção dependerá de sua concordância, ressalvadas determinações legais ou judiciais.
§ 3º Será assegurada orientação para acesso aos serviços de saúde e apoio psicossocial disponíveis, respeitados a vontade e o sigilo da pessoa atendida.

Art. 9º Recebida notícia com elementos que indiquem possível assédio moral, a autoridade competente promoverá análise e encaminhamento sem demora injustificada, observados os procedimentos e prazos previstos na legislação aplicável.
§ 1º Nenhuma solução consensual será imposta à pessoa atingida nem constituirá condição para receber ou apurar a denúncia.
§ 2º A autoridade que deixar de adotar providências de sua competência poderá responder por sua omissão, conforme a legislação aplicável.

Art. 10. A prática de assédio moral constitui conduta funcional vedada, sujeitando o responsável às penalidades previstas em seu regime jurídico, mediante o devido processo legal.
§ 1º A aplicação da penalidade considerará a gravidade, a duração da conduta, os danos, a reincidência, o abuso de autoridade e eventual retaliação.
§ 2º A demissão e as demais penalidades dependerão das hipóteses e dos requisitos previstos no regime jurídico aplicável, vedada sua aplicação automática.
§ 3º Quando o envolvido for trabalhador terceirizado, os fatos serão comunicados ao empregador e à fiscalização contratual para as providências cabíveis.
§ 4º Havendo indícios de ilícitos sujeitos à atuação de outros órgãos, os fatos serão encaminhados às autoridades competentes.

Art. 11. Cada Poder disciplinará, no âmbito de suas competências, os procedimentos necessários à execução desta Lei, utilizando suas estruturas administrativas e respeitando a legislação de proteção de dados pessoais.

Art. 12. Esta Lei será denominada Lei Municipal Rafaela Drummond.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICATIVA

A presente proposta busca proteger a dignidade e a saúde dos trabalhadores do serviço público municipal de Nanuque, prevenindo práticas de humilhação, perseguição e constrangimento no ambiente de trabalho.

Inspirada na legislação mineira conhecida como Lei Rafaela Drummond, a minuta estabelece parâmetros para reconhecer o assédio moral, receber denúncias, proteger as pessoas atingidas e encaminhar a responsabilização conforme o regime jurídico de cada envolvido.

A proteção alcança diferentes vínculos de trabalho e contempla situações que exigem especial atenção, como perseguição por opinião política ou atuação sindical e uso de ameaças de dispensa ou transferência para constranger trabalhadores.

A proposta também preserva o exercício legítimo da gestão pública, distinguindo cobranças profissionais e avaliações regulares de condutas abusivas. Assegura, ainda, apuração imparcial, direito de defesa e proteção contra retaliações.

Um ambiente de trabalho respeitoso contribui para a saúde dos servidores e para a qualidade dos serviços prestados à população.

Diante disso, propõe-se o encaminhamento desta minuta ao Poder Executivo, para análise jurídica e apresentação do projeto de lei correspondente, observadas as competências de iniciativa legislativa.