PROJETO DE LEI Nº 30 /2024

"VETA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DA CIDADE DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/CE A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO POR PARTE DE SUPERIORES HIERÁRQUICOS NA FORMA QUE MENCIONA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIA".

A CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/CE, Estado do Ceará, no uso de suas funções legais, APROVA e o prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

RESOLVE:

Art. 1º Fica vedado na Cidade de São Gonçalo do Amarante/CE, o assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços municipais de utilidade ou interesse público e do Poder Legislativo, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, por agentes públicos e servidores públicos, contra servidor ou empregado ou no exercício de atos correlatos.

Art. 2° Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública, que de qualquer forma exerçam autoridade sobre o servidor público municipal.

Parágrafo único - Considera-se ainda o assédio moral horizontal, praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.

Art. 3º Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, dentro ou fora do expediente do órgão ou entidade, em razão do serviço, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, que submeta o servidor público municipal a procedimentos repetitivos, a situação que propicie violação da sua dignidade, subjetividade ou que o sujeite a condições de trabalho humilhante, degradante ou incompatível com sua condição de pessoa humana, não podendo:

I - Expor funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora;
II – Empregar qualquer ação, omissão, ordem, palavra, gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, praticado de modo direto, indireto ou subliminar, continuadamente;

RECEBIDO EM 20/03/2024 09:50
Maria Lucia Soares Mendes
Assessora de Comissões
Diretoria Legislativa - CMSGA

III – Agir com objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado ou não, que abusando da autoridade que lhe confere suas funções, com o objetivo ou efeito de atingir-lhe a paz, autoestima ou a capacidade pessoal de realizar a sua função de forma condizente com interesse público, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, fazendo-o duvidar de si e de sua competência;
IV – Obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário do servidor constrangido;
V – Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis;
VI – Designar para o exercício de funções triviais o executor de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
VII - relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
VIII – Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; e
IX – Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 1º Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I – Torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
II – Na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;
III – Manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
IV – Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, fomentar ou divulgar boatos ou rumores inidôneos, comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
V – Na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional; e
VI – Desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.

§ 2º Considera-se ainda, dentre outras condutas, para efeito do caput deste artigo:

I – Punições ilegítimas, sobremaneira quando claramente adotadas, com o fim de prejudicar o servidor em sua carreira, benefícios do cargo ou estabilidade;
II – De Ofício, transferir, remover ou permutar involuntariamente do local da prestação do serviço o servidor, em desrespeito ao interesse do serviço;
III – Oprimir, coagir ou cercear o servidor no tocante ao direito de opinião e de crítica; e
IV – Preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, partidário, ideológica, ou filosófica na forma da Constituição Federal.

§ 3º nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 4° nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – O fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral; e
II – O fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 5º O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades, consecutivamente:

I – Advertência;
II –Suspensão; e
III – Demissão.

§ 1º Na aplicação das penalidades acima serão mensurados a vontade do ofensor e os seus antecedentes funcionais.

§ 2º Todas as formas de penalidade descritas serão objeto de anotação na folha individual do servidor responsável.

§ 3º A advertência será efetivada por escrito, para os casos em que não houver reincidência e assim o recomendarem os antecedentes funcionais do infrator.

§ 4º A suspensão deverá ser aplicada em caso de reincidência ou quando os antecedentes funcionais o recomendarem, a primeira por quinze dias e a segunda por trinta dias.

§ 5º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base do vencimento ou remuneração do infrator, nos termos das normas especificadas de cada órgão ou entidade, sujeitando o penalizado a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 6º A demissão será aplicada no caso de reincidência em falta já punida com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Art. 6º Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Art. 7º A Comissão Processante garantirá ao servidor, vítima do assédio moral, sendo necessário e após parecer médico, o direito ou não de afastar-se de seu setor durante o período de sindicância, e nesse caso, será garantida sua remuneração enquanto durar o processo, devendo o setor competente ser comunicado de seu afastamento.

Art. 8º Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade da administração pública, concessionárias e permissionárias, sob pena de nulidade.

Art. 9° O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral se sujeita à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 10 Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo, a conclusão dos fatos denunciados, será encaminhada ao Ministério Público local, para que nos estritos termos da legislação vigente sejam tomadas as providências legais cabíveis à espécie.

Art. 11 A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I – Dois anos, para as penas de advertência e de suspensão;
II – Cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 12 A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 13 Os órgãos e entidades da administração pública municipal direta, indireta, concessionárias e permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único. Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I – Promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;
II – Promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;
III – Acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral;

IV – Planejamento e a organização do trabalho, que levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
V – Dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
VI – Assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
VII – Garantirá a dignidade do servidor;
VIII – O trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho; e
IX – As condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Art. 14. As despesas decorrentes com a execução da presente Lei serão suportadas por dotações orçamentárias próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, EDIFÍCIO VEREADOR JOSÉ EVALDO MARTINS, aos 20 dias de março de 2024.

VER. ANTÔNIA DÚLCIA CARVALHO CORREIA – PDT
Presidenta da Comissão Permanente de Saúde, Educação, Cultura e Desporto
Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/CE.