PROJETO DE LEI DO PODER LEGISLATIVO Nº 005/2018, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2018

Dispõe sobre aplicação de penalidades à prática de ”assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos efetivos, contratados ou nomeados para cargos de confiança e de chefias municipais”.

.

Art. 1º - Fica, todo aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, em qualquer dos poderes constituídos no Município, emprego público, cargo ou função, sujeito às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência;

II - Suspensão de até 30 (trinta) dias, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social;

III - Multa;

IV - Demissão.

Parágrafo Único – A multa de que se trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 5 (cinco) salários mínimos.

Art. 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente político, servidor público, empregado, ou qualquer pessoa dentro da administração que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a auto-determinação do servidor, tais como:

I - Marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;

II - Transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;

III - Tomar créditos de idéias de outros;

IV - Ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros;

V - Sonegar informações de forma insistente;

VI - Espalhar rumores maliciosos;

VII - Criticar com persistência;

VIII - Subestimar esforços;

IX - Dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes;

X - Transferir com desvio de função;

XI - Afastar ou transferir sem justificativa;

XII - Admoestar com rudeza e, por facciosismo de ordem político–partidário ou ideológico.

Art. 3º - Os fatos denunciados serão apurados por uma Comissão Permanente Processante formada por 3 (três) representantes, dentre os quais será escolhido o Presidente e o Vice, que será assim constituída:

a) 01 (um) integrante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;

b) 01 (um) representante da diretoria da Cipa também eleito pelo voto dos servidores ou na inexistência da mesma, 01 (um) representante da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil).

c) 01 (um) representante da autoridade máxima do Poder em Executivo.

§ 1º – Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 2º – Os serviços prestados pelos membros da Comissão serão sem ônus aos cofres públicos, sendo, entretanto, considerados relevantes ao Município.

§ 3º - Cada membro terá um suplente que o substituirá na sua ausência.

§ 4º - A Comissão terá mandato de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado pelo mesmo período.

Art. 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º – A pena de advertência, suspensão e/ou multa deverá ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º – A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso obrigado, a permanecer no exercício da função.

Art. 5º - A Comissão criada para esse fim garantirá ao servidor, vítima do assédio moral, o direito 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 se for o caso.

Parágrafo Único – Ao final dos trabalhos da Comissão será garantido ao servidor desempenhar as funções condizentes com seu cargo.

Art. 6º - Os procedimentos administrativos dispostos nesta Lei somente se darão por provocação da parte ofendida ou qualquer cidadão que tiver conhecimento dos fatos ou infração funcional.

Art. 7º - Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo de qualquer dos poderes, a conclusão dos fatos denunciados, será encaminhada para o Ministério Público local, para que nos estritos termos da legislação vigente sejam tomadas as providências legais e cabíveis à espécie.

Art. 8º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverá ser revertida integralmente aos programas de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 9º - A presente Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias a contar de sua publicação.

Art. 10 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Esperando contar com o apoio e aprovação dos colegas Vereadores a este Projeto de Lei, subscrevemo-nos.

Dilermando de Aguiar, aos 1º (primeiro) dia do mês de fevereiro de 2018

Ver. Alan Bastianello Kroth
Bancada do PDT

JUSTIFICATIVA

Novas formas de administração, reestruturação de cargos, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos se tornaram frequentes em nosso meio.

No entanto, pouco se fala sobre mudanças nas formas de relação humana no ambiente de trabalho. Pelo contrário, existe um relacionamento entre chefe e subordinado, muitas vezes sustentado pela agressão à dignidade das pessoas.

Tem-se conhecimento de pessoas que trabalham acuadas, tratadas por seus superiores de forma arrogante, com desdém, indiferença e ofensa; subestimam seus esforços, abusam da posição que ocupam para humilhar e constranger o inferior hierárquico, muitas vezes, publicamente.

Essa agressão, essa tortura psicóloga tem nome, chama-se ASSÉDIO MORAL e tem sido muito comum tanto nas repartições públicas quanto na iniciativa privada.

O Assédio Moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno novo. Poderia se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem desse tipo de agressão na hierarquia de trabalho.

A reflexão e o debate do tema são recentes no Brasil. No entanto, em países desenvolvidos como França, Suécia e Noruega, já existem legislações que coíbem severamente o assédio moral. No Brasil a psicóloga Margarida Barreto, defendeu na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, uma tese sobre psicologia social, na qual a pesquisadora ressalta que a humilhação pelo chefe a seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina. Os reflexos no profissional são significativos, e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde. Depressão, angústia, stress, distúrbios do sono, hipertensão, alteração da libido e pensamento ou tentativas de suicídios, que configuram um cotidiano sofrido, são algumas marcas nefastas desse comportamento.

Diante das Humilhações, o trabalho se torna um pesadelo, e num ambiente desses, ninguém consegue ser feliz, e acaba adoecendo, pois o que adoece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Nesse contexto, os servidores públicos, principalmente os de carreira, são os principais alvos do assédio moral, pois devido à dificuldade da demissão, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pelo cansaço.

Este é um problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, porém concreto. Sendo assim, se não enfrentado de frente pode levar a debilidade da saúde de muitos servidores, prejudicando o rendimento e a qualidade do serviço público.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “guerra invisível” em todas as organizações, sejam elas públicas ou não. E para combatermos de frente o problema do “assédio moral” nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho. Enfim, o que se pretende é delimitar e respeitar a liberdade de escolha dos indivíduos que ocupam posição hierarquicamente inferior, além de evitar abusos crassos em nosso cotidiano.

É necessário, ainda, que se entenda que o presente Projeto de Lei, tem como objetivo principal, disciplinar a relação entre os servidores públicos, seja ela de caráter efetivo ou eletivo, que não se confunda com ato de iniciativa exclusiva do Prefeito, pois, aqui trata apenas do dia a dia do trabalhador e da garantia ao respeito e dignidade que todo ser humano merece
Pelas razões expostas peço o apoio de todos os colegas Vereadores para aprovação do presente Projeto de Lei.

Dilermando de Aguiar, aos 1º (primeiro) dia do mês de fevereiro de 2018.

Ver. Alan Bastianello Kroth
Bancada do PDT