ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE MONTES CLAROS

FLASH 6474

Presidente da Mesa Diretora: Sebastião Ildeu Maia

Espécie: Projeto de lei

Categoria: Diversos

Autoria: Maria de Fátima Pereira Macedo

Data: 28/06/2005

Descrição Sumária: PROJETO DE LEI Nº 58/2005. Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de "assédio moral", nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, por servidores públicos municipais, e dá outras providências. (Referente à Lei nº 3.468, de 16/11/2005).

Controle Interno – Caixa: 9.2 **Posição:** 49 **Número de folhas:** 07

Espécie: PL
Categoria: Diversos
Cx: 9.2
Ordem: 19
Nº fls: 05

58/2005

16.08.2005

Câmara Municipal de Montes Claros

PROJETO DE LEI Nº___/ 2005

Lei nº 3.468
de 16/11/2005

AUTOR:

VEREADORA : FÁTIMA PEREIRA MACEDO

ASSUNTO:

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio Moral", nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais e dá outras providências.

MOVIMENTO

1 - **Entrada em 28/06/2005**
2 - **Comissão de Legislação e Justiça**
3 - APROVADO EM 1ª EM. 09.08.2005
4 - APROVADO EM REGIME DE URGÊN
5 - CJA EM. 16.08.2005
6 -
7 -
8 -
9 -
10 -

CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vice-Presidência

Às Comissões
28/06/05

Projeto de Lei nº _____/2005

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral", nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais e dá outras providências.

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Exoneração

§ 1º - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência subestimar esforços; retaliar por motivos de ordem ideológica, política, racial e religiosa;

§ 2º - A multa de que trata o inciso II deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite máximo à metade dos rendimentos do servidor.

Art. 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 3º - A partir da denúncia o processo deverá ser encaminhado para um Comitê de Avaliação de Prática de Assédio Moral, a ser criado em cada uma das unidades administrativas.

Parágrafo único: O Comitê de Avaliação de Prática de Assédio Moral será composto por cinco membros eleitos pelos servidores daquela unidade administrativa, que fará as

PROTOCOLO
☐ EXP. ☒ RECEB.
27/06/2005
HORA: 13:40
ASS:

investigações e o relatório, designado ao Prefeito Municipal que poderá abrir sindicância ou processo administrativo.

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

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão 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 arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 6º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art.7 º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e revogam-se as disposições em contrário.

Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Montes Claros, 23 de junho de 2005

FÁTIMA PEREIRA MACEDO
Vereadora

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos se tornaram freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado pode

CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS
À COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
E JUSTIÇA
EM 28 DE AGOSTO DE 2005
PRESIDENTE

Projeto legal e constitucional.

CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS
APROVADO EM 1ª DISCUSSÃO POR
EM 09 DE AGOSTO DE 2005
PRESIDENTE

CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS
APROVADO EM DISCUSSÃO POR
REGIME DE URGÊNCIA
EM 16 DE AGOSTO DE 2005
PRESIDENTE

levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando o rendimento da administração pública.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso".

Em nossa cultura competitiva, onde todos procurariam vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. 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.

Para que as relações de trabalho nas dependências da Prefeitura e da Câmara Municipal de Montes Claros sejam melhoradas é que propomos esse projeto.

O princípio constitucional da eficiência (CF artigo 37) ficará assegurado na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas.

O que é assédio moral?

Assédio moral no 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 que tenta estabelecer o nexo-causal com o trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força com a repercussão da publicação na França do livro de Marie-France Hirigoyen "Harcelement Moral: la violence perverse au quotidien" e sua posterior tradução e publicação em 2000 no Brasil pela Editora Bertrand sob o titulo: Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

O que é humilhação?

Conceito: É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. E sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

E o que é assédio moral no trabalho?

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o

trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do novo trabalhador: autônomo, flexível , capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

FÁTIMA PEREIRA MACEDO
Vereadora

ASSESSORIA LEGISLATIVA

PARECER SOBRE PROJETO DE LEI Nº _____/2005 QUE "Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral", nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais e dá outras providências", de autoria da Vereadora Maria de Fátima Pereira Macedo.

Projeto de Lei enviado à Assessoria Legislativa da Câmara Municipal de Montes Claros –MG, para análise de sua constitucionalidade, legalidade e forma técnica de redação.

Não se reconhece nenhum vício de iniciativa no projeto, ressaltando que a Constituição Federal em seu artigo 30 concede aos Municípios o direito de legislar sobre assuntos de interesse local, bem como, o processo administrativo para punição de servidor público é previsto Constitucionalmente.

Quanto à sua legalidade, não se vislumbra nenhuma ilegalidade e/ou inconstitucionalidade no referido projeto ou mesmo no seu objetivo.

Assim sendo, somos de parecer que o projeto em questão é constitucional, legal e atende à forma técnica de redação.

É o parecer, sob censura.

Montes Claros, 25 de julho de 2005.

Luciano Barbosa Braga
Assessor Legislativo
OAB/ MG 78.605