

PROJETO DE LEI Nº 035/2022

Súmula: Dispõe sobre o assédio moral no âmbito do Poder Legislativo do Município de Mandaguari, Estado do Paraná, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Mandaguari, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

APROVA:

Art. 1º Fica vedada a Violência e o Assédio Moral no âmbito do Poder Legislativo de Mandaguari.

§ 1º Entenda-se por assédio moral uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo-se a violência e assédio baseados em gênero;

§2º. Também caracteriza assédio moral a prática reiterada e abusiva de sujeição do servidor a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

Art. 2º. Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar, nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

Art. 3º Aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho ocorridos no decurso, relacionados ou decorrentes do trabalho:

I - no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde sejam locais de trabalho;

II - em locais onde o trabalhador seja remunerado, faça uma pausa para descanso ou uma refeição, ou use instalações sanitárias, de lavagem e vestiários;

III - durante viagens de trabalho, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais;

IV - por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação;

V - no deslocamento para o local de trabalho;

Art. 4º. Considera-se assédio moral nas relações de trabalho, dentre outras situações dolosas, investidas de modo isolado ou concomitante:

I - a exposição do servidor à situação constrangedora, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como à críticas reiteradas e infundadas, que atinjam à sua saúde física, mental, a sua honra e a sua dignidade, bem como de seus familiares;

II - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

III - obrigar o servidor que ocupa cargo com funções técnicas especializadas ou que exijam treinamento e conhecimento específicos para o exercício de atribuições triviais ou irrelevantes;

IV - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira;

V - sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

VI - sobrecarregar o servidor de trabalho;

VI - desprezar, dificultar e sonegar de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do servidor ou úteis ao desempenho do trabalho;

VII - subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades;

VIII - impedir o exercício da livre opinião e manifestação de ideias;

IX - desprezar, ignorar ou humilhar ao servidor, isolando-o de contatos com seus superiores ou com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

X - divulgar rumores e comentários maliciosos, uso de apelidos pejorativos ou a prática de críticas que atinjam a dignidade do servidor;

XI - deixar de responder, injustificadamente, dentro dos prazos legais, aos documentos solicitados pelo servidor;

XII - tratar o servidor de maneira comprovadamente discriminatória;

XIII - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

XIII - de debochar, ridicularizar, caluniar, difamar, injuriar agente público;

XIV - a exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 5º A apuração de prática de assédio moral será promovida obrigatoriamente por meio de sindicância e/ou processo administrativo, nos



**CÂMARA MUNICIPAL DE
MANDAGUARI**

termos da Lei Municipal nº 611/2001, bem como os demais normativos aplicáveis, devendo tramitar sob sigilo absoluto.

§1º Iniciará o procedimento por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral.

§ 2º É obrigatório a notificação a ser expedida pelo chefe do Poder Legislativo ao Sindicato dos Servidores Públicos do Município, ou de órgão assemelhado, sendo facultativa a sua intervenção nos processos administrativos ou sindicâncias que apurem a prática de assédio moral no âmbito da Câmara Municipal.

Art. 6º Nenhum servidor poderá sofrer qualquer penalidade, sanção ou constrangimento por testemunhar sobre a ocorrência de prática de assédio moral, por tê-las relatado ou por ter participado da Comissão de Sindicância e/ou de Processo Administrativo cuja decisão concluiu pela caracterização da prática de assédio.

Art. 7º Fica assegurado ao investigado da prática de assédio moral o direito do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sob pena de nulidade do processo, cujo tramite reger-se-á pelo disposto na Lei Municipal nº 611/2001 e demais normativos aplicáveis.

Art. 8º Ao servidor público, quando caracterizado o assédio moral, aquele que deu causa se sujeita às seguintes penalidades, independentemente da responsabilidade trabalhista, civil e penal:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão
- IV- perda do cargo de provimento em comissão ou da função gratificada.

Parágrafo Único. Na dosimetria da penalidade deverão ser observados os princípios da razoabilidade, proporcionalidade, do devido processo legal, impessoalidade, imparcialidade, fundamentação, motivação e todos os demais princípios aplicados em processo desta natureza.

Art. 9º Na aplicação das penalidades disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade do fato ilícito, os danos que dele provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais do servidor público.

§ 1º A advertência será aplicada por escrito nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave.

§ 2º A suspensão será aplicada em casos de reincidência de faltas punidas com advertência, e nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, não podendo ser convertida em multa, observando-se ainda, o disposto no art. 129, § 2º, da Lei Municipal nº 611/2001.

§ 3º A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão e nos casos em que o fato se revele de extrema gravidade, segundo os requisitos disposto no caput.

§ 4º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral, reincidente na penalidade de suspensão, sujeita-se à perda do cargo ou da função gratificada com a proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública municipal local pelo prazo de 1 (um) ano.

Art. 10. Consideram-se circunstâncias atenuantes:

I - ser o servidor praticante do ato menor de 21 (vinte e um) anos, na data do fato, ou menor de 70 (setenta) anos, na data da aplicação da penalidade;

II - ter o servidor procurado, por sua espontânea vontade e com eficiência, logo após o assédio moral, evitar ou minorar as consequências, demonstrando arrependimento do ato praticado mediante ato formal;

I- o pedido de escusas no mesmo contexto ou em situação similar ao acontecimento do fato;

II- ter o servidor confessado espontaneamente, perante o assediado, ou no decorrer processual para a Comissão.

Art. 11. A penalidade poderá, ainda, ser atenuada em razão de circunstâncias relevantes, anterior ou posterior ao fato, ou ainda em razão da circunstância em que o assédio moral ocorreu, embora não prevista expressamente em lei.

Art. 12. Consideram-se circunstâncias agravantes:

I - reincidência;

II - ato praticado contra servidor maior de 60 (sessenta) anos, enfermo ou mulher grávida;

III - quando o ato de assédio for cometido por motivo fútil ou banal;

IV - obstruir de forma proposital a instrução processual das sindicâncias e ou processos administrativos.

V - abuso de poder ou com abuso de autoridade.

Art. 13. No concurso de agravantes e atenuantes, a penalidade deve observar as circunstâncias preponderantes, entendendo-se como tais as que resultem dos motivos determinantes do fato, da personalidade no ambiente de trabalho, antecedentes funcionais do servidor e da reincidência.

Art. 14. Os agentes políticos investidos por meio de eleição, que se omitirem diante da conduta de assédio Moral ou as praticar, estarão sujeitos à aplicação do art. 7º, inciso III do Decreto-Lei nº 201/1967, independentemente da responsabilidade trabalhista, civil e penal.

Art. 15. Os superiores hierárquicos tem o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator.

Art. 16. O Poder Legislativo Municipal, por meio de seus representantes, ficam obrigados à adoção das seguintes medidas, como forma de prevenir o assédio:

I - garantir que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio;

II - adotar uma estratégia abrangente para implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio no trabalho, incluindo violência e assédio baseados em gênero e, em particular, na medida do razoavelmente praticável;

III - assegurar meios eficazes de fiscalização e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes;

IV - providenciar o planejamento e a organização do trabalho, considerando a autodeterminação de cada servidor e possibilitando o exercício de sua capacidade e responsabilidade funcional;

V - desenvolver ferramentas, orientação, educação, treinamento e aumentar a conscientização sobre os perigos e riscos identificados na violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas;

VI - assegurar ao servidor a 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 – garantir ao servidor melhores condições e oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional;

VIII - distribuir tarefas que dignifiquem o servidor, estimulando-o à sua execução;

IX - proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseados em gênero.

Art. 17. O Poder Legislativo Municipal, por meio de seus representantes, fica obrigado à adoção das seguintes medidas, como forma de proteção aos servidores:

I - apoio às vítimas;

II - proteção contra vitimização ou retaliação contra denunciante, vítimas, testemunhas e delatores;

III- medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos denunciantes e vítimas;

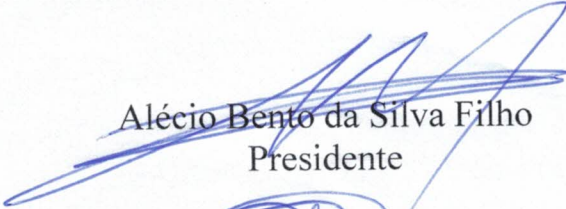
IV - proteção à privacidade dos indivíduos envolvidos e a confidencialidade, na medida do possível e conforme apropriado, garantindo que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam usados indevidamente;

V - proporcionar que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos, apoio, serviços e soluções sensíveis ao gênero, seguros e eficazes para reclamações e resolução de disputas;

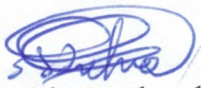
VI - garantir que os servidores tenham o direito de se retirar de uma situação de trabalho que eles tenham justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e grave à vida, saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrer retaliação ou outras consequências indevidas.

Art. 18. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Edifício da Câmara Municipal de Mandaguari, Estado do Paraná, ao vigésimo nono dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois (29.06.2022).



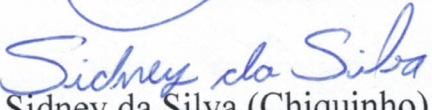
Alécio Bento da Silva Filho
Presidente



Sebastião Alexandre da Silva Filho
1º Secretário



Eron Rodrigues Barbiero
Vice-Presidente



Sidney da Silva (Chiquinho)
2º Secretário

JUSTIFICATIVA

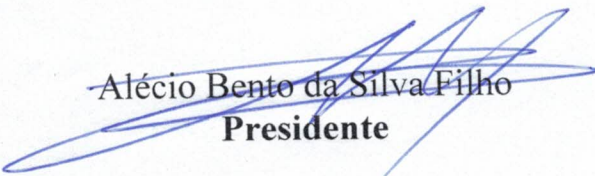
Políticas de incentivos aos servidores públicos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização. Ocorre por muitas vezes, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do agente público, cometida ora por alguns superiores ora por colega de trabalho. Como consequências, surgem as doenças psicossomáticas, nas quais inclui os sintomas de ansiedade, impaciência, tristeza, falta de interesse nas atividades diárias, exaustão, etc.

A conduta que pretendemos legislar como inaceitável caracteriza-se pela prática de atos vexatórios e agressivos à imagem e a autoestima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

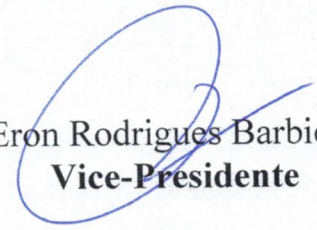
Esta manifestação do Poder Legislativo Municipal demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, garantirão total solidariedade à aprovação do presente Projeto de lei.

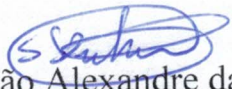
Mandaguari, 29 de junho de 2022.



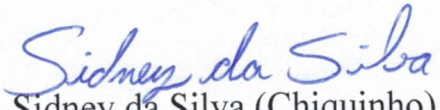
Alécio Bento da Silva Filho
Presidente



Eron Rodrigues Barbiero
Vice-Presidente



Sebastião Alexandre da Silva Filho
1º Secretário



Sidney da Silva
Sidney da Silva (Chiquinho)
2º Secretário