PROJETO DE LEI Nº 111/2017

(REDAÇÃO FINAL)

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal

A Câmara Municipal de Itaúna decreta:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta do Município de Itaúna, será prevenida e punida na forma da Lei.

Art. 2º 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, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei, ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente público, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º Sem prejuízo da existência de outros comportamentos que possam ser tidos por inconvenientes, considera-se assédio moral, para efeito do ***caput*** deste artigo:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – 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.

XII – determinar ou coagir agente público a cumprir ordens de caráter ilícitos, ilegais, de execução extraordinariamente difícil, que provoque humilhação ou o diminua moralmente, colocando-o em grave risco ou que seja completamente estranha à natureza de suas funções.

XIII – instaurar processos administrativos disciplinares em face do servidor público com o único propósito de persecução política;

XIV – proceder a transferências desmotivadas de servidores públicos;

XV – descumprir o Estatuto do Servidor Público Municipal e o Plano de Cargos e Carreiras;

XVI – impor condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de terminado servidor, tarefas diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

XVII – segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indiretamente, 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.

§ 3º 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;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral;

III – o fato de o servidor público ter pleiteado judicialmente direitos trabalhistas ou indenizações em face do Poder Público.

Art. 4º Os procedimentos administrativos decorrentes das práticas dispostas nos artigos anteriores serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único – Fica assegurado ao servidor o direito à ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Art. 5º O assédio moral devidamente comprovado por processo administrativo será punido de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação, devendo ser punido com suspensão, exoneração e demissão na forma regulamentada pelo Poder Executivo Municipal.

§ 1º Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que do ato de assédio provierem para o servidor assediado e para a eficiência do serviço prestado aos usuários pelos

órgãos da Administração, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais do acusado.

§ 2º São circunstâncias que sempre agravam a penalidade:

I – a superioridade hierárquica do agente;

II – a prática contra usuário do serviço público, ou contra servidor que detém mandato político;

III – a reincidência;

IV – a prática contra pessoa absoluta ou relativamente incapaz.

Art. 6º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 7º A administração pública, direta e indireta, viabilizará medidas preventivas para combater o assédio moral, promovendo a ampla informação e conscientização sobre o tema, adotando medidas preventivas com o escopo de extinguir tais práticas inadequadas, podendo contar com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Art. 8º O poder executivo regulamentará esta Lei, no que couber no prazo de 60 (sessenta) dias após sua publicação.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Itaúna, 22 de agosto de 2017.

Joel Márcio Arruda
Vereador

Justificativa

O mercado de trabalho modificou sobremaneira ao longo dos anos, instaurando uma cultura competitiva, novas formas de administração, reengenharia, tecnologia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se frequentes em nosso meio e junto a essas mudanças vieram novas formas de se relacionar no ambiente de trabalho, novos desafios e problemas, como o " assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) que atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro.

Nesse cenário, em que se busca e exige a perfeição, e o sucesso, por vezes as normas de convivência, solidariedade, respeito à dignidade do colega de trabalho caem no ostracismo, especialmente quando há o ingrediente político partidário, que, aliado à perversidade natural de algumas pessoas, produzem sérios problemas de comportamento nas relações humanas no trabalho.

O assédio moral tem sido por muitos anos uma "guerra invisível" nas relações de trabalho, uma grave violência no trabalho que atinge direitos e gera danos não só morais como patrimoniais.

O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

O assédio moral ou risco invisível já atinge 42% dos trabalhadores brasileiros, de acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Outra pesquisa realizada pelo Site Vagas.com revela números alarmantes: dos 4.975 profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio de 2015, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso.[1]

Tal abuso não está restrito às esferas privadas, mas acontece comumente, na seara pública, sendo que no ambiente público causa um prejuízo ainda maior, tendo em vista que além de causar um dano a vítima também prejudica toda a coletividade.

---

1 Dados extraídos da reportagem do G1 “Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa” disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html

Este é um problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, porém concreto, inclusive em nosso município. Sendo assim, cabe a esse legislativo, enquanto voz da população itaunense, trazer a lume o problema do assédio moral que por muitos anos permaneceu às sombras das estruturas públicas, vitimizando inúmeros servidores.

De grande valia, para melhor elucidação do tema da proposta de lei em questão, trazer a lume a transcrição de trecho do pioneiro estudo realizado pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, *in verbis*:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. *Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.*

Não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. *(...).*

É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (...).

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até causada pelo grupo. *Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à* ***crueldade exercida contra ela e leva-a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo."*** *(Cf. Assédio Moral - a violência perversa no cotidiano, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2ª ed., 2001, pp. 65-8).*

Muito embora a identificação da prática de assédio moral seja ainda de difícil constatação, sobretudo em razão do silêncio dos ofendidos que se sentem coagidos e com medo de sofrer ainda mais represálias, cabe ao gestor público e ao legislador tratar o tema com a seriedade que lhe cabe e propor leis capazes de, senão erradicar tal prática abusiva, preveni-la.

A gestão da *res* pública perpassa os recursos financeiros e materiais, sendo também a gestão de pessoas que integram a máquina pública e que são fundamentais para o desenvolvimento do município. Entretanto, não raras vezes o servidor público, seja ele de carreira, temporário, comissionado, ficam relegados e sujeitos à violação de seus direitos fundamentais, expostos a preconceitos, humilhações, que muitas vezes está atrelada à prática de uma política clientelista lamentavelmente enraizada na história de nosso país.

Independente do governo eleito, a cada mandato o abuso contra os servidores se manifesta, por vezes de formas sutis, mas que provocam danos irreparáveis, tais como: agendar tarefas com prazos impraticáveis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; colocá-lo à disposição em casa, espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar

com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho, bem como as ferramentas necessárias para as atividades laborais; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retromencionados, nada disso podemos aceitar na vida profissional nem na iniciativa privada, muito menos no serviço público, onde devem prevalecer princípios legais, como o da impessoalidade.

Cumpre salientar que a dignidade à pessoa humana é fundamento do Estado Democrático de Direito, o qual é composto também pelos municípios, consagrado pela Carta Magna (**Art. 1º, III**) do ordenamento pátrio e que deve ser observada tanto na esfera privada quanto na pública. Assediar moralmente um servidor afronta não só o princípio da dignidade como o da eficiência insculpido no **art. 37** da CF/88, dadas as sérias consequências provocadas pelo assédio, desde a baixa produtividade ao afastamento de servidores competentes e no ápice de sua capacidade produtiva.

Desta feita, cumpre mencionar que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da eficiência ficarão assegurados na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas.

De bom tom salientar que o projeto de lei que ora se propõe vai de encontro com o preconizado no art. 46, inciso I da Lei Orgânica de Itaúna, senão vejamos:

Art.46 *– O Município adotará política de pessoal, obedecendo às seguintes diretrizes:*

I – ***valorização e dignificação da função pública e do servidor público municipal****;*

A fim de contribuir e enriquecer a apreciação dos nobres edis à proposta em questão, cumpre salientar que as cortes superiores já consideraram em recente decisão o assédio moral no serviço público como ato de improbidade administrativa, tamanha a gravidade da ofensa.

Em caso julgado pelo Superior Tribunal de Justiça, restou comprovado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul.

De acordo com os autos do processo, o prefeito teria colocado a servidora "de castigo" em uma sala de reuniões por quatro dias, e ainda ameaçado colocá-la em disponibilidade, além de ter concedido férias forçadas de 30 dias.

Para a relatora do caso, ministra Eliana Calmon, o que ocorreu com a servidora gaúcha foi um "caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe".

"A questão é saber se o art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa também abrange atos como o presente, configuradores de assédio moral. A Lei8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública todos os agentes que demonstrem pouco apreço pelo princípio da juridicidade, denotando uma degeneração de caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que ***comportamentos como o presente, enquadram-se em 'atos atentatórios aos princípios da administração pública', pois 'violam os deveres de honestidade, imparcialidade,***

legalidade, e lealdade às instituições', em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.*"Trecho da decisão do Recurso Especial (REsp 1.286.466).*

Nos últimos anos as demandas judiciais envolvendo casos de abusos cometidos por agentes do Estado contra colegas de trabalho cresceu significativamente e tem gerado decisões que reconhecem o ilícito e determinam a reparação por danos morais independentemente da comprovação de dano psíquico-emocional.

Vejamos recente decisão da Egrégia Corte Mineira:

EMENTA: ADMINISTRATIVO – RESPONSABILIDADE CIVIL – SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL – TRANSFERÊNCIA ARBITRÁRIA E OCIOSIDADE FORÇADA – ASSÉDIO MORAL – ATO ILÍCITO – DEVER DE INDENIZAR – DANOS MORAIS – CRITÉRIO DE FIXAÇÃO – RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. 1. A transferência sumária – não precedida do devido processo administrativo – para local diverso daquele onde habitualmente exercia suas funções, bem como o seu isolamento e/ou ociosidade forçada implica em situação vexatória e constrangedora, provocando à vítima sentimentos de impotência e humilhação, o que resulta, de forma inequívoca, em assédio moral passível de reparação extrapatrimonial. 2. Para fixação dos danos morais deve se levar em conta as condições econômicas das partes, as circunstâncias em que ocorreu o fato, o grau de culpa do ofensor, a intensidade do sofrimento da vítima, considerando, ainda, o caráter repressivo e pedagógico da reparação. (TJMG- Apelação Cível 1.0027.14.033953-5/001, Relator(a): Des.(a) Edilson Fernandes, 6ª CÂMARA CÍVEL, **julgamento em 08/08/2017**, publicação da súmula em 18/08/2017)

Ignorar o assédio moral, seria endossar ações que podem levar nossos cidadãos-servidores ou cidadãos-funcionários a problemas de saúde, familiares e sociais, devido a fatores emocionais, prejudicando o bom andamento dos serviços públicos e diametralmente o rendimento da administração pública.

Ao adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos servidores e funcionários, e consequentemente a qualidade do serviço público, estaremos combatendo esta "guerra fria" nas relações de trabalho. E, para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, é imprescindível a aprovação de leis que sejam capazes de coibir e punir as sucessivas transgressões, sobretudo na seara pública.

O Estado de Minas Gerais para combater esse mal, que parece simples, mas que é de uma complexidade, ignorada pelo Brasil e pela maioria dos Estados, aprovou pioneiramente no Estado mineiro uma Lei Complementar de número 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual.

Aprovar o projeto de lei em questão é medida que se impõe e representará um vultuoso ganho à população, principalmente aos servidores públicos e importará ainda em um progresso ao município de Itaúna sem precedentes.

Por fim, é necessário, que se entenda que o presente Projeto de Lei, tem como objetivo principal, disciplinar a relação entre os servidores públicos, seja ele 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 a garantia ao respeito e dignidade que todo ser humano merece.

Destarte, espero contar com o apoio e o respaldo dos nobres vereadores dessa Casa Legislativa para a aprovação de tão importante Projeto de Lei.

Itaúna, 18 de Agosto de 2.017

Vereador Joel Márcio Arruda – PSD
Avenida Getúlio Vargas, 800 – Centro
Itaúna/MG
(037) 3249-2097 (037) 8811-3126
vereadorjoelmarcio@cmitauna.mg.gov.br

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO
RELATÓRIO
AO PROJETO DE LEI Nº. 111/2017

Anselmo Fabiano Santos

Relator da Comissão

Tendo esta Comissão, recebido na data de 29/08/2017, por parte da Secretaria Legislativa da Câmara Municipal, a remessa do Projeto de Lei nº 111/2017 nesta Casa registrado sob o nº.111/2017, que "Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal". E tendo sido nomeado para relatar sobre a matéria em apreço, passo a expor as seguintes considerações:

O mencionado projeto dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal. Neste sentido, entendemos que o Projeto de Lei em apreço, está instruído com a documentação necessária, e encontra-se elaborado dentro da correta técnica legislativa, atendendo ao que estabelece o art.60, inciso I, do Regimento Interno da Câmara Municipal.

Feitas as considerações acima, conclui-se:

VOTO DO RELATOR

Diante do exposto, e após analisar o Projeto de Lei em questão, entendo que a matéria encontra-se elaborada em conformidade com as Normas Legais e Regimentais atinentes à espécie, e dentro da correta técnica legislativa, tem amparo legal e constitucional, deste Legislativo, estará apta a ser apreciada pelo plenário desta Casa Legislativa.

Sala das Comissões, 01 de Stembro de 2017.

_____

Anselmo Fabiano Santos
Relator

PARECER FINAL DA COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

AO PROJETO DE LEI Nº. 111/2017

Diante da análise, bem como, da emissão do Parecer exarado pelo relator da Comissão de Justiça e Redação Vereador Anselmo Fabiano Santos, ante o Projeto de Lei nº 111/2017, de 29 de Agosto de 2017, nesta Casa registrado sob o nº 111/2017, que "Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal"de autoria do Vereador: Joel Márcio Arruda, entendemos que a proposta está instruída corretamente, atende a legislação vigente, estando portanto a matéria em apreço em condições legais de admissibilidade sob os aspectos constitucionais, regimentais e de correta técnica legislativa.

Somos favoráveis à apreciação do Projeto pelo Plenário, acompanhando o Voto do Relator.

Sala das Comissões, em 01 de Setembro de 2017.

Anselmo Fabiano Santos
Relator

Hudson Bernardes
Presidente

Joel Márcio Arruda
Membro

COMISSÃO DIREITOS HUMANOS, DEFESA DO CONSUMIDOR E MEIO AMBIENTE
RELATÓRIO
AO PROJETO DE LEI Nº 111/2017
Gláucia Maria Santiago Rodrigues
Relatora da Comissão

Tendo esta Comissão recebido na data de 01/09/2017, por parte da Secretaria Legislativa da Câmara Municipal, a remessa do Projeto de Lei nº 111/2017, que "Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal". E tendo sido nomeada para relatar sobre a matéria em apreço, passo a expor as seguintes considerações:

O mencionado projeto dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal. Neste sentido, entendemos que o Projeto de Lei em apreço vem se adequar ao disposto nos **Art. 1º, III e Art. 37 da Constituição Federal**, estando portanto em condições legais de admissibilidade, sendo favorável à apreciação pelo Plenário desta Casa.

Feitas as considerações acima, conclui-se:

VOTO DO RELATOR:

Sendo favorável ao projeto em questão, o mesmo encontra-se apto para apreciação pelo Plenário desta Casa.

Sala das Comissões, 11 de Setembro de 2017.

Gláucia Maria Santiago Rodrigues
Relatora

Acompanham o Voto da Relatora o Presidente e demais membros da Comissão.

Lucimar Nunes Nogueira
Presidente

Otacília Barbosa Parreiras
Membro/Vereadora

PARECER FINAL DA COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, DEFESA DO CONSUMIDOR E MEIO AMBIENTE

AO PROJETO DE LEI Nº. 111/2017

Diante da análise, bem como da emissão do Parecer exarado pela relatora da Comissão de Direitos humanos, Defesa do Consumidor e Meio Ambiente, Vereadora Gláucia Maria Santiago Rodrigues, ante o Projeto de Lei nº 111/2017, de 29 de Agosto de 2017, que "Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal" de autoria do Vereador Joel Márcio Arruda, entendemos que a proposta está instruída corretamente, atende a legislação vigente, estando portanto a matéria em apreço, em condições legais de admissibilidade sob os aspectos constitucionais, regimentais e de correta técnica legislativa.

Somos favoráveis à apreciação de Projeto pelo Plenário, acompanhando o Voto do Relator.

Sala das Comissões, em 11 de Setembro de 2017.

Gláucia Maria Santiago Rodrigues
Relatora

Acompanham o Voto da Relatora o Presidente e demais membros da Comissão.

Lucimar Nunes Nogueira
Presidente

Otacília Barbosa Parreiras
Membro/Vereadora

COMISSÃO DIREITOS HUMANOS,
DEFESA DO CONSUMIDOR E MEIO AMBIENTE
RELATÓRIO
AO PROJETO DE LEI Nº 111/2017

XXXXX (colocar as emendas corretas)

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO
RELATÓRIO

AO PROJETO DE LEI Nº. 111/2017

Anselmo Fabiano Santos

Relator da Comissão

Tendo esta Comissão, recebido na data de 30/10/2017, por parte da Secretaria Legislativa da Câmara Municipal, a remessa do Projeto de Lei nº 111/2017 , que "Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral na administração pública municipal de autoria do vereador Joel Márcio Arruda". E tendo sido nomeado para atuar como relator na apreciação das Emendas Aditivas nº 01,02,03,04,05 e modificativa ao projeto de lei em questão, passo a expor as seguintes considerações:

VOTO DO RELATOR

Ante o exposto, naquilo que nos compete analisar, somos favoráveis à admissibilidade do Projeto de Lei nº 111/2017 com as emendas apresentadas e citadas nas folhas 22/23/24 exceto em relação à emenda nº 5 no ponto em que acrescenta o art 9º, inadimitindo-a de forma terminativa pelas seguintes razões:

Em que pese o notório saber jurídico da edil Otacília Barbosa Parreiras, a devida vênia a proposta de Emenda Aditiva n° 5 ao PL 111/2017 que propõe a imprescritibilidade da pretensão punitiva das práticas de assédio moral no âmbito administrativos, não merece prosperar, pelas razões que passo a expor:

É cediço que um dos princípios norteadores da Administração Pública é o princípio da segurança jurídica, resguardado em nossa Constituição Federal de 1988 e textualmente enumerado no caput do art. 2° da Lei Federal n. 9.784/99.

Pois bem! O próprio Estado limita temporalmente o seu poder de punir, incluído aí o poder administrativo, por meio de uma lei, norma essa que vem concretizar um princípio fundamental de qualquer Estado de Direito, o da segurança jurídica, impondo tanto às autoridades judiciais como as autoridades administrativas existentes nesse Estado que reconheçam a perda de toda e qualquer pretensão punitiva pelo decurso do tempo, ainda que tal reconhecimento não seja expressamente pleiteado pela parte a quem ele mais interesse. Nesse caso, o interesse público, por isso mesmo maior, em ver as relações jurídicas estabilizadas deve prevalecer.

Vale ressaltar, que a prescrição é matéria de ordem pública e, portanto, não pode ser relevada pela administração. Daí porque, Mauro Roberto Gomes de Mattos deixa assenta que:

"A prescrição em qualquer área do direito, é matéria de ordem pública, capaz de estabilizar as relações jurídicas, independentemente do direito em que se funda a pretensão.

Essa garantia estabelecida pela ordem jurídica tem como escopo proporcionar a segurança e a paz social, tendo em conta que exceto os direito inalienáveis e imperecíveis por sua própria natureza – exemplo: direitos da personalidade ou da cidadania – a regra geral estabelece um limite temporal para o exercício de um direito não como punição pela inércia do seu titular, mas como necessidade de se evitar-se a perpetuidade de litígios."

O Superior Tribunal de Justiça por muito tempo consolidara o entendimento de que o prazo prescricional se inicia a partir do momento em que a autoridade competente para a instauração do processo disciplinar tomou ciência do fato irregular. Nesse sentido, cita-se:

AGRAVO REGIMENTAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. TRANCAMENTO DE PROCESSO

ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PRESCRIÇÃO. MARCO INICIAL. DATA EM QUE A AUTORIDADE COMPETENTE TOMOU CIÊNCIA DAS IRREGULARIDADES. ART. 142, I, DA LEI 8.112/90. OCORRÊNCIA. REVISÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. 1. O prazo prescricional para a aplicação de penalidade administrativa inicia-se quando a autoridade competente toma conhecimento das irregularidades a serem apuradas. 2. Alterar as conclusões do Tribunal de origem sobre o conhecimento das irregularidades pela autoridade competente demanda necessária a incursão na seara fático-probatória, o que atrai o óbice da Súmula 7/STJ. Precedentes. 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (STJ - AgRg no REsp: 647416 AL 2004/0015247-2, Relator: Ministra ALDERITA RAMOS DE OLIVEIRA (DESEMBARGADORA CONVOCADA DO TJ/PE), Data de Julgamento: 04/06/2013, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 13/06/2013)

Por fim, de grande valia destacar mandamento constitucional, ao qual todos devem obediência, que assegura a todos no âmbito judicial e administrativo, duração razoável do processo, com a utilização de meios que garantam a celeridade de sua tramitação, conforme se depreende da inteligência do art. 5°, LXXVIII.

Sala das Comissões, em 13 de Novembro de 2017.

Anselmo Fabiano Santos
Relator

Acompanham o voto do relator os demais membros da Comissão de Justiça e Redação:

Hudson Bernardes
Presidente

Joel Márcio Arruda
Membro