O Vereador **Fabio Alceu Fernandes**, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Orgânica do Município de Araucária/PR e o Regimento Interno desta Casa de Leis, propõe:

PROJETO DE LEI Nº 96/2019

Dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta no Município de Araucária.

Art. 1º - A prática do assédio moral, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes Municipais, que submeta servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário a procedimentos que impliquem na violação de sua dignidade como empregado ou ser humano, será prevenida e punida na forma desta Lei.

Art. 2º - Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei, a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica de servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição profissional do servidor ou deteriorar o ambiente de trabalho.

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

I - Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis;

II - Designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III - Relegar intencionalmente o servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário ao ostracismo;

IV - Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário;

V - Sonegar informações indispensáveis de forma insistente;

VI - Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem do servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII - Subestimar, em público, as aptidões e competências de servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário;

VIII - Manifestar publicamente desdém ou desprezo por servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário ou pelo produto de seu trabalho;

IX - Admoestar com rudez;

X - Por facciosismo de ordem político-partidária ou ideológica, designar servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário para exercer função incompatível com o cargo;

XI - Utilizar de forma maliciosa, informações sobre estado de saúde física ou mental do servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário;

XII - Desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficiente, tarefas inadequadas;

XIII - Preterir o servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

XIV - Criar ou utilizar apelidos de natureza ofensiva ou desmoralizadora;

XV - Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 2º - Nenhum servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário 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.

Art. 3º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da administração pública municipal, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Demissão ou exoneração.

§ 1º- Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário, o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional, as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º- A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§ 3º- A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º- A demissão ou exoneração será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Art. 4º - 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 - É garantia inarredável do servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário denunciante de práticas abusivas que ele não venha a figurar como investigado naquele procedimento administrativo disciplinar por ele inaugurado.

Art. 5º - Fica assegurado ao agente, servidor ou empregado público acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa e do contraditório das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração, fundação ou autarquia, sob pena de nulidade.

Art. 6º – O Poder Público Municipal, por meio de seus representantes legais, poderão tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo Único - Para os fins que trata este 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 - Assegurará ao servidor, empregado público, terceirizado ou estagiário 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 resultado;

Art. 7º - A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 8º - 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. 9º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 10 - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento municipal, suplementadas se necessário.

Art. 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

Com a clara intenção de evitar a exposição do servidor, empregado público, tercerizado ou estagiário a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, por parte dos seus superiores hierárquicos, proponho este oportuno Projeto de Lei.

O assédio moral no trabalho é muito conhecido no mundo *juristrabalhista*, em razão das inúmeras ações judiciais de natureza indenizatória em defesa dos interesses dos trabalhadores que infelizmente são vítimas de tais violências. Reconhecendo isto, com este Projeto de Lei, chamo a atenção para criar um sistema protetivo contra a prática de assédio moral em desfavor do trabalhador da Administração Municipal, seja Direta ou Indireta.

O Ministério Público, sendo defensor da proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, no ano de 2016, formulou uma cartilha abordando justamente o tema em questão. No Brasil, o assédio moral foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP). Após anos de pesquisa, ela constatou que nas consultas realizadas em sindicatos as pessoas queixavam-se de males variados, entre eles 80% (oitenta por cento) sofriam de dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam de de redução da líbido.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que **causa graves danos à sua**

saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

Diante do exposto, justifico a proposição e solícito ao Distinto Plenário que vote favorável a este Projeto de Lei, sendo encaminhado à Mesa Diretora para que tome as providências cabíveis.

Câmara Municipal de Araucária, 23 de Setembro de 2019.

FABIO ALCEU FERNANDES

Vereador