ESTADO DO TOCANTINS
MUNICÍPIO DE GURUPI
PODER LEGISLATIVO – CÂMARA MUNICIPAL
Avenida Goiás, 2.880, Centro - 77410-010 – Gurupi/TO
Tel. (0xx63) **3315-1818 / www.gurupi.to.leg.br**

PROJETO DE LEI Nº 77 /2017

CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI-TO
PROTOCOLO GERAL 1408
Data: 17/10/2017 Horário: 13:54
Legislativo - PLO-L 78/2017
João Batista Parente Neres
Coordenador de Protocolo

"DISPÕE SOBRE O COMBATE À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" ENTRE SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA NO MUNICÍPIO DE GURUPI".

Art. 1º Determina o combate ao assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal, Direta, Indireta, nas Autarquias e Fundações Públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade como servidor ou ser humano ou, por qualquer forma que o sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante, incluídas práticas disciplinares abusivas por parte de superior hierárquico.

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, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação do servidor no seu local de trabalho.

Sargento Jenilson
Vereador/PRTB
1º Secretário
Poder Legislativo

Parágrafo único - Sem prejuízo da existência de outros comportamentos que possam ser tidos por inconvenientes, considera-se 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 - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - sonegar informações de forma insistente;

V - espalhar rumores maliciosos;

VI - criticar com persistência;

VII - subestimar esforços;

VIII - admoestar com rudez;

IX - utilizar de forma maliciosa informações sobre estado de saúde física ou mental do trabalhador;

X – desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficiente tarefas inadequadas;

XI – tratar de forma preconceituosa condições de gênero, raça e opção sexual;

XII – criar ou utilizar apelidos de natureza ofensiva ou desmoralizadora.

Art. 3º O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

§ 1º - Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para 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. A penalidade de advertência poderá ser convertida em freqüência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

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

§ 4º - A demissão 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.

§1º - Nenhum servidor municipal poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

§2º - É garantia inarredável do agente público denunciante de práticas abusivas que ele não venha a figurar como investigado naquele procedimento administrativo disciplinar por ele inaugurado.

Art. 5º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa 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 Para fins desta lei serão considerados todas as formas de Assédio Moral, quais sejam: Assédio Moral Vertical Descendente; Assédio Moral Vertical Ascendente; Assédio Moral Horizontal e o Assédio Moral Misto.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará esta Lei.

Art. 8º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Vereador Sargento Jenilson, aos dezessete dias do mês de outubro de 2017.

Vereador SARGENTO JENILSON / PRTB-28

JUSTIFICATIVA

Esta proposição dispõe sobre o combate à prática de "assédio moral" entre servidores da Administração Pública Municipal Direta e Indireta no Município de Gurupi.

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Uma de suas espécies é o assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo.

Os assédios morais podem ser divididos em quatro formas: Assédio Moral Vertical Descendente; Assédio Moral Vertical Ascendente; Assédio Moral Horizontal e o Assédio Moral Misto.

O assédio moral horizontal é aquele que ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico Já o assédio moral vertical é aquele que ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diversos. O mais comum deles é aquele em que um subordinado é agredido por seu superior, porém, também existe aquele onde um superior é agredido por seu subordinado.

O assédio moral vertical descendente é a forma mais comum de assédio moral nas relações trabalhistas, acontece quando praticado pelo hierarquicamente

superior visando atingir o seu subordinado. Ele pretende agredir o subordinado que se submete a suas ordens em decorrência de uma relação jurídica trabalhista,

O assédio Moral Vertical Ascendente se caracteriza pela agressão feita por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. É, a título de exemplo, o caso da secretária do lar que descobre uma traição do seu chefe para com a esposa e passa a assediá-lo de forma que ele faça suas vontades sob pena de ela o entregar. Vale lembrar que esse tipo de assédio, onde a vítima é o superior hierárquico, pode ocorrer tendo como agressor não só um, mas vários funcionários ao mesmo tempo.

O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação. Conforme estudos de Candy Florêncio Thome, o assédio moral horizontal ocorre quando um indivíduo ou um grupo agride alguém movido por um sentimento preconceituoso. O grupo ataca alguma individualidade que o assediado possua e que seja diferente em relação àquele grupo. A homofobia, a intransigência racial ou o preconceito étnico, são motivos desencadeadores do assédio moral horizontal .

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas. Geralmente, há um agressor principal, enquanto os demais são levados a agirem de modo agressivo por força das circunstâncias ou por começarem a acreditar que o assediado realmente é incapaz ou despreparado

É de conhecimento de todos que a competência para legislar sobre direito do trabalho no Brasil é privativa da União, conforme dicção do art. 22, I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas de cunho nacional, mas sim normas administrativas que visam à regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados. O que se verifica através de uma busca na legislação nacional é a existência de leis municipais, como nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação:

-Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001)
-Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001)

-Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001)

-Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001)

-Jaboticabal (Lei 2.982 de 17/11/2001)

-São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002)

-Natal (Lei 189 de 23/02/2002)

-Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002)

-Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002)

-São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

A leitura das mencionadas normas municipais nos indica que as mesmas destinam-se aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional.

Diante do exposto peço o apoio dos nobres colegas vereadores para aprovarem o projeto apresentado pela sua importância e abrangência a todos os Servidores Públicos Municipais.

É a Justificativa

Gabinete do Vereador Sargento Jenilson, aos dezessete dias do mês de outubro de 2017.

Vereador SARGENTO JENILSON
PRTB-28