LEI MUNICIPAL Nº 438 DE 16 DE ABRIL DE 2018.

Dispõe sobre o combate à prática de "assédio moral" na administração pública municipal direta e indireta do município de Manacapuru e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MANACAPURU, Estado do Amazonas, no uso de suas atribuições legais,

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte

LEI MUNICIPAL:

Art. 1º Determina o combate ao assédio moral no âmbito da Administração Pública, Direta, Indireta, que submeta servidor vinculado a qualquer regime, 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, observando o exposto na Lei Federal nº 8.249/1992.

Art. 2º Considera-se assédio moral para os fins desta Lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, agente político, 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.

§1º. Configura-se ainda pelos atos efetuados repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções, praticada por agente e servidor de qualquer nível hierárquico que, abusando da autoridade inerente às suas funções, tenha por objeto ou efeito causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima e a segurança do servidor e usuários do serviço público, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em danos ao meio ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à própria carreira do servidor atingido ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo.

§2º. 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 ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - sonegar informações de forma insistente;

V - espalhar rumores maliciosos;

VI - criticar com persistência e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;

B

VII - subestimar esforços, submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre;

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;

VI - transferência, imotivada, de qualquer servidor, contra sua vontade, do local em que se encontra exercendo suas atividades para outro local designado.

§3º Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das ideias.

§4º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

§5º. 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.

Art. 3º Todo ato de assédio moral referido nesta Lei é nulo de pleno direito.

Art. 4º O assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional passa a ser considerada infração grave, sujeitando o infrator às seguintes penalidades:

I - Advertência escrita por parte do superior imediato;

II - Suspensão determinada por este em caso de reincidência;

III - Destituição de cargo em comissão;

IV - Destituição de função comissionada;

V - Demissão ou exoneração, a bem do serviço público, em caso de reincidência da falta punida com suspensão;

VI – Instauração de processo no conselho de ética, em caso de agente político (vereador), julgado como ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei Federal nº 8.249/1992;

VII – Instauração de processo administrativo, em caso de agente político (prefeito ou vice-prefeito), julgado como ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei Federal nº 8.249/1992.

§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, e poderá ser convertida em frequência 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. 5º Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, por sindicância ou processo administrativo.

§1º. A autoridade conhecedora da infração deverá assegurar proteção pessoal e funcional ao servidor por este ter testemunhado ações de assédio moral ou por tê-las relatado.

§2º. Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de plena defesa diante da acusação que lhe for imputada, nos termos das normas específicas da Administração Municipal, sob a pena de nulidade.

§3º. O servidor será notificado, por escrito, da penalidade aplicada.

§4º. No processo administrativo disciplinar, a autoridade julgadora deverá considerar, para gradação e aplicação da penalidade, os danos causados ao agente público assediado e, também, os prejuízos causados à prestação do serviço público, as circunstâncias agravantes e as atenuantes, além dos antecedentes funcionais do assediante.

§5º. O processo administrativo disciplinar que apurar a ocorrência de assédio moral deverá atender os procedimentos das normas municipais próprias para averiguação de faltas funcionais e, na sua inexistência, os ritos de leis federais e estaduais em voga, sempre que não ferir competência municipal exclusiva, até a regulamentação da matéria no âmbito municipal.

§6º Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

§7º 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. 6º É facultada a vítima requerer à autoridade julgadora, quando da abertura ou em qualquer fase de processo administrativo disciplinar por assédio moral, remoção temporária pelo tempo de duração do processo ou remoção definitiva após o julgamento com decisão comprobatória da prática irregular.

Art. 7º Quando da prática reiterada de assédio moral, sem qualquer tipo de ação preventiva, investigadora por parte da autoridade administrativa, quando este tomar conhecimento pelo assediado ou terceiro interessado, responderá administrativamente pela omissão ou conveniência em processo administrativo disciplinar similar, sem prejuízo das penalidades cíveis e penais.

Art. 8º Se o agente assediador for autoridade detentora de mandato eletivo, inteiro teor do processo administrativo disciplinar será encaminhado para o Ministério Público para que, nos termos da legislação vigente, adote as providências legais e cabíveis à espécie.

Art. 9º 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. 10º A administração pública municipal fica obrigada a tomar as 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 - o planejamento e organização do trabalho:

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional ;

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais ;

c) assegurará ao servidor 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.

d) garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Art. 11 O Poder Executivo regulamentará esta lei, no que couber no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de sua publicação.

Art. 12 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MANACAPURU, aos 16 (dezesseis) de abril de 2018.

BETANAEL DA SILVA D´ÂNGELO
Prefeito Municipal de Manacapuru