# JUSTIFICATIVA

Senhores e senhoras vereadores,

A inclusa PROPOSTA DE EMENDA Á LEI ORGÂNICA objetiva instituir na administração pública municipal direta, autárquica e fundacional instrumentos de prevenção e o combate ao assédio moral e sexual.

O assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida e isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do

trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Muito grave também é o assédio sexual no ambiente de trabalho. Como se sabe, o assédio sexual encontra-se tipificado n artigo 216-A do Código Penal, consistindo esse ilícito penal em "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego cargo ou função.

No entanto, tal como se acha descrito na legislação penal brasileira, o crime de assédio sexual engloba um universo restrito de condutas circunstância que afasta de sua tipificação outros atos ou condutas igualmente ofensivo e bastante recorrentes no cotidiano laborai, pelo que o seu combate no âmbito da Administração Pública afigura-se necessário não apenas por essa razão, mas também porque a existência do mencionado tipo penal não exime a Municipalidade do dever de zelar pelo bem-estar dos agentes públicos, especialmente das mulheres. De outra parte, embora esses comportamentos já sejam passíveis de punição na via administrativa, visto configurarem violações a deveres gerais da boa conduta funcional, a previsão de ilícito disciplinar específico, consoante ora se propõe, colima fortalecer a eficácia da legislação municipal e, em consequência, reforçar a política de combate ao assédio sexual.

Constitui tarefa da Administração desenvolver estratégias paralelas de orientação aos agentes públicos com a finalidade de evitar a ocorrência de situações de assédio sexual. Em outras palavras, a legislação atualmente em vigor peca por não contemplar, também, uma estratégia preventiva, sem prejuízo, por óbvio, das medidas de natureza punitiva.

Enfim, espera-se com a inclusão das medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual trazer mais dignidade no exercício funcional dos servidores públicos municipais.

Garça, 10 de outubro de 2017.

Wagner Luiz Ferreira

Vereador

# PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 05/2017

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual na administração pública municipal direta, autárquica e fundacional.

A Câmara Municipal aprova e sanciona a seguinte Proposta de Emenda à Lei Orgânica:

Art. 1º Fica acrescida na Lei Orgânica Municipal a seguinte subseção e seus respectivos artigos, parágrafos, itens e alíneas:

"

SUBSEÇÃO II – A

Do assédio moral

Art. 127-A. Todo assédio moral praticado contra servidor público, por agente, servidor ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta é infração grave, passível das seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão;

III – exoneração.

Art. 127- B. Considera-se assédio moral, para os fins desta Lei Orgânica, a submissão do servidor público a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade ou que, por qualquer forma, sujeitem-no a condição de trabalho humilhantes ou degradantes.

§ 1º. Caracteriza-se como assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por quem abuse da autoridade conferida por suas funções tendo por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público ou ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

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

II – designando para exercício de funções triviais o ocupante de cargo com funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

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

IV - desprezando-o, ignorando-o ou humilhando-o através do isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

V – sonegando informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

VI – divulgando rumores e comentários maldosos ou maliciosos, praticando

críticas reiteradas ou subestimando os seus esforços, de modo a atingir a sua dignidade;

VII – expondo-o a efeitos físicos, mentais, emocionais ou psicológicos adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

§ 2°. Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

§ 3°. A imediata apuração do assédio moral, por meio de sindicância ou processo administrativo, será promovida mediante provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento de sua prática.

§ 4°. Nenhum servidor sofrerá qualquer espécie de constrangimento ou será beneficiado por testemunhar ou relatar assédio moral.

§ 5°. É assegurado ao acusado da prática de assédio moral o direito à ampla defesa nas acusações que lhe forem imputadas, nos termos da legislação vigente, sob pena de nulidade.

Art. 127-C. A Administração Pública Direta e Indireta prevenirá o assédio moral adotando, entre outras, as seguintes medidas:

I – planejamento e organização do trabalho:

a) considerando a autodeterminação de cada servidor e possibilitando o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dando ao servidor possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurando ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo-lhe informações sobre exigências do serviço e resultados;

II – evitação do trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação do ritmo de trabalho;

III - garantia de condições de trabalho que ofereçam oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional".

Art. 2° Fica acrescida na Lei Orgânica Municipal a seguinte subseção e seus respectivos artigos, parágrafos, itens e alíneas:

"

SUBSEÇÃO II – A

Do assédio sexual

Art. 127-D. Todo assédio sexual praticado contra servidor público, por agente, servidor ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta é infração grave, passível das seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão;

III – exoneração.

Art. 127-E. Para os fins desta lei, considera-se assédio sexual todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.

§ 1° São tipos de assédio:

I – assédio sexual por chantagem: aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou

função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;

II – assédio sexual por intimidação: aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

§ 2º São consideradas assédio sexual as condutas praticadas:

I – no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional;

II – por meios eletrônicos, independentemente do local de envio e recebimento da mensagem;

III – fora do local de trabalho, nos casos de assédio sexual por chantagem.

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

I – de orientação sexual ou identidade de gênero;

II – da espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública;

III – da reiteração ou habitualidade.

Art. 127-F. Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais deverão desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio sexual, incluindo:

I – a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual;

II – a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revoguem-se as disposições em contrário.

Sala das sessões, 10 de outubro de 2017.

Wagner Luiz Ferreira

Vereador

# REQUERIMENTO

Garça, 23 de outubro de 2017

Senhor Presidente:

Venho através deste solicitar a **Proposta de Emenda à Lei Orgânica Municipal nº 05/2017,** de minha autoria.

Atenciosamente,

**WAGNER LUIZ FERREIRA**
VEREADOR

EXMO. SR.
**PEDRO SANTOS**
Presidente da Câmara Municipal
NESTA