



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

**CÂMARA MUNICIPAL DE
BENTO GONÇALVES**
PROCESSO Nº *152/2014*

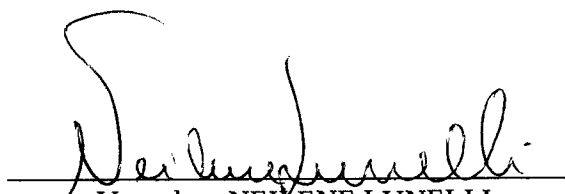
Exmo. Sr.
Vereador VALDECIR RUBBO
Presidente da Câmara de Vereadores
Nesta.

Senhor Presidente,

A Vereadora NEILENE LUNELLI, integrante da Bancada do PT, abaixo subscrita, vem à presença de Vossa Excelência requerer que seja encaminhado para apreciação e deliberação do Plenário desta Casa Legislativa, o presente Projeto de Lei que DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS EFETIVOS, NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA OU COM QUALQUER OUTRO VÍNCULO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Nestes termos,
Pede deferimento.

Sala das sessões, aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e quatorze.


Vereadora NEILENE LUNELLI
PT



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

03
47
Departamento Legislativo - 04 Jul 2014 12:56 002

PROJETO DE LEI Nº 31, DE 4 DE JULHO DE 2014.

DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS EFETIVOS, NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA OU COM QUALQUER OUTRO VÍNCULO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Art. 1º Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade, autoestima e segurança ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Parágrafo único: Considera-se assédio moral, para os fins que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado estagiário ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional 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 o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
- III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV — gestos e palavras que impliquem 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;
- V - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
- VI - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- VII — nas sonegações de trabalhos;



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

Departamento Legislativo - 04 Jul 2014 12:56 003

VIII — nas restrições e supressão de liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional;

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

Art. 2º Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 3º Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Bento Gonçalves, integrantes do Poder Executivo e Legislativo, efetivos, nomeados para cargos de confiança ou com qualquer outro vínculo, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

I - Advertência escrita;

II — Suspensão;

III — Demissão (para cargos de confiança) ou destituição de cargo ou função de confiança (para concursados).

Art. 4º As penalidades serão decididas em processo administrativo, por uma comissão formada através de lei específica pelo poder executivo, de forma progressiva, consideradas a reincidência, a gravidade da ação e 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 ou atenuantes e os antecedentes funcionais, bem como, estando em consonância com o Estatuto do Servidor.

§1º A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§2º A penalidade de advertência 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 pena de suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§4º A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§5º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

05
13
Departamento Legislativo - 04 Jul 2014 12:56 004

§6º A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Art. 5º Os procedimentos administrativos dispostos nos artigos anteriores serão iniciados por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, promovendo sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

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

Art. 6º A prática de assédio moral será processada e punida nos termos da legislação disciplinar própria do agente, com as seguintes especificidades:

I - a escolha da pena e sua dosagem se farão considerando-se a natureza, a gravidade da infração e os danos delas resultantes para a pessoa e ao serviço público, mais as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais;

II - são circunstâncias que sempre agravam a pena:

- a) a superioridade hierárquica do agente;
- b) o ato praticado em procedimento público;
- c) a reincidência;
- d) o assédio a gênero, raça ou orientação sexual, bem como contra uma pessoa com deficiência.

Art. 7º O servidor público vítima de assédio moral terá direito, se requerer, à:

I - remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo-disciplinar;

II – remoção.

Art. 8º 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 ou fundação, sob pena de nulidade.

Art. 9º Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo Único: Para os fins que se trata este artigo, serão adotadas, entre outras, as seguintes medidas:



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

Departamento Legislativo - 04 Jul 2014 12:56:005

I - O planejamento e a 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 resultados;
- 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. 10 A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos desta Lei, será revertida e aplicada exclusivamente no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor.

Art. 11 O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 90 (noventa) dias, após sua publicação.

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

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES, aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e quatorze.

GUILHERME RECH PASIN
Prefeito Municipal



JUSTIFICATIVA

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo. Poder-se-ia dizer que ele é tão antigo quanto à própria relação do trabalho. A Declaração Universal dos Direitos do Homem assegura, em seu artigo 1º, que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. Até que ponto os direitos do homem são respeitados e cumpridos? Até onde a liberdade de expressão é aceita?

O assédio moral decorre da discriminação política, ideológica e religiosa contra o colega de trabalho ou empregador, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. São agregados dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso do poder e a manipulação perversa. Na prática, significa marcar tarefas com prazos impossíveis, humilhar, criticar a vida privada, espalhar rumores maliciosos, expor o trabalho ao ridículo, fazer pouco caso de suas opiniões, desviar função, tomar crédito de idéias de outros, sonegar informações de forma insistente, fazer perseguições à nacionalidade, orientação sexual, gênero, raça e o próprio assédio sexual. A destruição não se restringe ao âmbito profissional, mina a saúde física e mental da vítima, corroendo sua auto-estima. Mais do que danos de ordem material, a pessoa sofre lesões que dizem respeito ao seu patrimônio de valores ideais, bens de ordem moral, como a honra.

Muitas vezes, é tirado da vítima todo e qualquer senso crítico, até que ela não saiba mais quem está errado e quem tem razão. A vítima é estressada, crivada de críticas e censuras, vigiada, cronometrada, para que se sinta seguidamente sem saber de que modo agir. Isolada, sente-se incompetente, desanimada, sem incentivos a continuar trabalhando. De frente com a diversidade de campos de trabalho, cada um segue o ramo que mais se identifica, assim se especializando, estudando, sendo mestres de suas escolhas e sonhos. No entanto, esse conhecimento, quando depara com o assédio moral, é ignorado, abafado, como se não pertencesse a um rico currículo de servidor que tem por objetivo dar o melhor de si para a comunidade. O governo ou chefe classifica esse trabalhador pelas suas escolhas políticas e ideológicas e não pela sua sabedoria, transferindo — o para um setor que não é de sua especialidade e colocando em seu lugar alguém compatível com suas ideias, porém sem a mesma competência para o trabalho. Com isso perde a população, que deixa de ter um profissional com a melhor capacitação para ter um serviço de má qualidade.

Esse problema é mundial, faz parte das patologias do mundo do trabalho contemporâneo e nossa cidade não está inseta dessas práticas condenáveis, tanto no serviço público quanto na iniciativa privada.

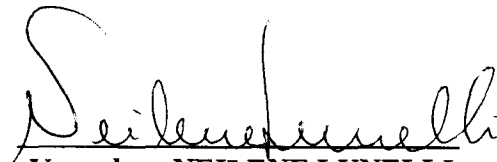
O objetivo dos legisladores que tomam iniciativas buscando combater o assédio moral é instituir limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos uma "guerra invisível" nas relações de trabalho.

O trabalho pode dignificar as pessoas, e cabe a nós preservar essa dignidade para que cada ser humano seja merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, independente da sua preferência política e das suas opções ideológicas. Cabe a nós incentivar a igualdade perante a diversidade.



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE BENTO GONÇALVES
Palácio 11 de Outubro

Nestes termos, esperando apoio dos nobres pares desta Casa para que aprovelem o presente Projeto de Lei.


Vereadora NEILENE LUNELLI
PT

03
Departamento Legislativo - 04 Jul 2014 12:56:007