



Câmara Municipal de Pelotas

Bancada do PT

Projeto de Lei

Veda o Assédio Moral no âmbito da Administração Pública no Município de Pelotas

Art. 1º Fica vedado o assédio moral no âmbito da Administração Pública municipal direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º Considera-se assédio moral para fins de que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere seu cargo e/ou sua função, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e 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 exerceente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para que as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

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

§ Único – considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem em:

a, - 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;

b – na sonegação de informações que sejam necessária ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

c – 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;

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

Art. 3º – Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

§ Único – Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas nesta Lei ou tê-las relatado.

Art. 4º – Fica assegurado ao servidor, acusado da prática de assédio moral, que as acusações que lhe forem imputadas serão apuradas por meio do devido processo legal, assegurados os princípios do contraditório e da ampla defesa, em conformidade com as normas constitucionais e legislação processual vigente.

Art. 5º – 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.

§1º – Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

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 ao servidor a possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais

c – assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre existência do serviço e o resultado

d – garantirá a dignidade do servidor.

II – o trabalho pouco diversificado ou 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 o serviço.

Art. 6º – O Poder Executivo Municipal regulamentará a presente Lei, no que concerne as sanções que serão aplicadas, a graduação das multas, e o destino da arrecadação proveniente das multas impostas, por Decreto do Executivo

Art. 7º O Poder Executivo Municipal regulamentará esta Lei, para fins de atender o seu fiel cumprimento, no prazo de 90 dias a contar de sua publicação.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor ~~noventa~~ dias após sua publicação.

Pelotas, 20 de Maio de 2016



Ivan Duarte
Vereador PT

JUSTIFICATIVA

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. Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática, além de projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal entre outros projetos de lei.

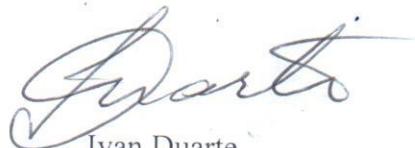
E o que é assédio moral no trabalho?

É 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 é 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, freqüentemente, 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 violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países envolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais, não só no plano internacional como também em nosso município.

Pelotas, 20 de Maio de 2016



Ivan Duarte
Vereador PT