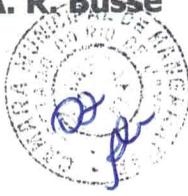




Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Mangaratiba
Gabinete do Vereador Gustavo A. R. Busse

PROJETO DE LEI N° 52 /2011.



Ao Expediente
p/ Leitura
Em 14 DEZ 2011
[Signature]
Presidente

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

PROJETO DE LEI:

Art. 1º - Compete ao Município de Mangaratiba o combate ao assédio moral no âmbito da Administração Pública, 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 sujeito 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 por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a autodeterminação do servidor no seu local de trabalho.

§ 1º. 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;

[Handwritten signature]

Travessa Vereador Vivaldo Eloy da Silva Passos, s/nº - Centro – Mangaratiba – RJ - CEP:23860-000
Tel.: (21) 2789-0685 / (21) 2789-1440 – Ramal: 230

APROVADO
Em 25 AGO 2012
[Signature]
Presidente

*Preciso im
14/12/11
min Tra
22:15*



II - designar para o exercício de funções triviais o servidor que exerce 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 - Por facciosismo de ordem político-partidária ou ideológica, designar servidor para exercer função incompatível com o cargo;

X - Utilizar de forma maliciosa informações sobre estado de saúde física ou mental do trabalhador;

XI - Desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficiente tarefas inadequadas;

XII - Tratar de forma preconceituosa condições de gênero, raça e opção sexual;

XIII - Criar ou utilizar apelidos de natureza ofensiva ou desmoralizadora.

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - 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 idéias.

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. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade 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.

§4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

§5º - As infrações cometidas por detentores de Cargo Eletivo e por Agentes Políticos, as denúncia deverão ser encaminhadas diretamente ao Ministério Público para que apure o cometimento de atos atentatórios a dignidade da pessoa humana.

Art. 4º - Por provação 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 poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

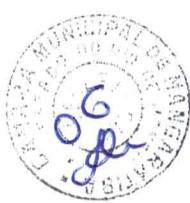
§2º - É garantia inarredável do agente público denunciante de práticas abusivas que ele não venha a figurar como investigado naquele procedimento administrativo disciplinar por ele inaugurado.

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 - Os órgãos da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Fundações e Autarquias, através de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar 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. 7º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do art. 3º desta Lei, será revertida e aplicada exclusivamente em programas de aprimoramento e formação continuada do servidor.

Art. 8º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 9º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Mangaratiba, 07 de dezembro de 2011.


GUSTAVO ADOLPHO DA ROCHA BUSSE

Vereador



JUSTIFICATIVA

O referido projeto de Lei é de suma importância para o interesse municipal, uma vez que o assédio moral no trabalho caracteriza-se pela 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 ações e atos do agressor no ambiente de trabalho.

Nesses termos, Nobres Pares, esperamos que o presente Projeto de Lei seja discutido, votado, aprovado e levado à sanção, vindo, posteriormente, a integrar a legislação positiva do Município.