CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

Rua Cap. Diogo Lopes, 53 – Centro – Acaraú – Ceará – CEP 62.580-000
CNPJ 02.346.843/0001-70 – CGF 06.920.412-8 – Fone/Fax: (088) 661.1541

PROJETO DE LEI Nº 061 /2013, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2013.

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 NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA OU DE CARREIRA QUE OCUPEM FUNÇÕES HIERÁRQUICAS.

01. Mensagem de Encaminhamento

02. Projeto de Lei

03. Justificativa

Paço da Câmara Municipal de Acaraú, 21 de Novembro de 2013.

JOSÉ NACÉLIO COUTO CRUZ
VEREADOR - PT

RECEBIDO EM
21 / 11 / 2013

ENTRADA EM
22 / 11 / 2013
NO EXPEDIENTE

MENSAGEM DE ENCAMINHAMENTO

O Vereador **JOSÉ NACÉLIO COUTO CRUZ - PT** abaixo subscrito, amparado pelo Regimento Interno e pela Lei Orgânica Municipal, encaminha para tramitação 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 NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA OU DE CARREIRA QUE OCUPEM FUNÇÕES HIERÁRQUICAS.**

Na expectativa que este seja acolhido e aprovado, subscrevemo-nos com apreço e consideração.

Sala das Sessões, 21 de Novembro de 2013.

JOSÉ NACÉLIO COUTO CRUZ
VEREADOR - PT

PROJETO DE LEI Nº 061 /2013, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2013.

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 NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA OU DE CARREIRA QUE OCUPEM FUNÇÕES HIERÁRQUICAS.

O Prefeito Municipal de Acaraú, Estado do Ceará, faz saber que a Câmara Municipal promulgou e eu sanciono a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais de Acaraú, Estado do Ceará, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, ou funcionários de carreira em funções hierárquicas, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

I. Advertência escrita:

II. Suspensão, cumulativamente com:

a. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;

b. Multa.

III. Exoneração.

Artigo 2º - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a autoestima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário.

Parágrafo único - Para efeito desta Lei, considera-se assédio moral, dentre outros, os seguintes comportamentos: marcar tarefas com prazos impossíveis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal;

criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 3º - Os procedimentos administrativos dispostos nos artigos anteriores serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 4º - O denunciante ou as testemunhas que prestarem depoimentos em processo regular, não podem sofrer qualquer tipo de sanção ou perseguição, ficando protegidos contra demissões injustas e aplicação de penalidades sem embasamento legal;

Artigo 5º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 30 (trinta) dias.

Artigo 8º - Esta Lei entra em vigor da data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões da Câmara Municipal de Acaraú(CE), aos 21 de novembro de 2013.

JOSÉ NACÉLIO COUTO CRUZ
VEREADOR – PT

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reestruturação de cargos, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos se tornaram frequentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre mudanças nas formas de relações humanas no ambiente de trabalho. Pelo contrário: existe um relacionamento entre chefe e subordinado, muitas vezes sustentado pela agressão à dignidade das pessoas. Tem-se conhecimento de pessoas que trabalham acuados, tratados por seus superiores de forma arrogante, com desdém, indiferença e ofensa; subestimam seus esforços, abusam da posição que ocupam para humilhar e constranger o inferior hierárquico, muitas vezes, publicamente. Essa agressão, essa tortura psicológica tem nome: ASSÉDIO MORAL.

O Assédio Moral no trabalho não é um fenômeno novo. Poderia se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem desse tipo de agressão na hierarquia de trabalho. A reflexão e o debate do tema são recente no Brasil. No entanto, em países desenvolvidos como a França, Suécia e Noruega, já existem legislações que coíbem severamente o assédio moral. No Brasil, a psicóloga Margarida Barreto, defendeu na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, uma tese sobre psicologia social, na qual a pesquisadora ressalta que a humilhação do chefe a seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina. Os reflexos no profissional são significativos, e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Depressão, angústia, stress, distúrbios do sono, hipertensão, alteração da libido e pensamento ou tentativas de suicídios, que configuram um cotidiano sofrido, são algumas marcas nefastas desse comportamento.

Diante das humilhações, o trabalho se torna um pesadelo, e num ambiente desses, ninguém consegue ser feliz, e acaba adoecendo, pois o que adoece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Nesse contexto, os servidores públicos, principalmente os de carreira, são os principais alvos do assédio moral, pois devido à dificuldade da demissão, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pelo cansaço.

Este é um problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, porém concreto. Sendo assim, se não enfrentado de frente pode levar a debilidade da saúde de muitos servidores, prejudicando o rendimento e qualidade do serviço público.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" em todas as organizações, sejam elas públicas ou não. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas

relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho. Enfim, o que se pretende é delimitar e respeitar a liberdade de escolha dos indivíduos que ocupam posição hierarquicamente inferior, além de evitar abusos crassos em nosso cotidiano.

É necessário, ainda, que se entenda que o presente Projeto de Lei, tem como objetivo principal, disciplinar a relação entre os servidores públicos, seja ele de caráter efetivo ou eletivo, que não se confunda com ato de iniciativa exclusiva do Prefeito, pois, aqui trata apenas do dia a dia do trabalhador e a garantia ao respeito e dignidade que todo ser humano merece.

Também o presente projeto encontra-se respaldado pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município, Fundações e Autarquias, conforme capítulo e artigo abaixo: Capítulo IX Do Direito de Petição - Artigo 113 - É assegurado ao funcionário requerer aos Poderes Públicos na defesa de direito ou de interesse legítimo.

Portanto, dado o alcance social deste projeto, conto com o apoio e a aprovação unânime dos Nobres Pares para a sua aprovação.

JOSÉ NACÉLIO COUTO CRUZ
VEREADOR - PT