



CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS

Estado de São Paulo

COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO:

PRESIDENTE: PAULO ROBERTO ÓSIO

RELATORA: GILMAR SOARES VICENTE

MEMBRO: EDIGLEY JONE MÁXIMO LEANDRO

COMISSÃO DE OBRAS, SERVIÇOS PÚBLICOS ATIVIDADES PRIVADAS E MEIO AMBIENTE:

PRESIDENTE: GILMAR SOARES VICENTE

RELATOR: JOSIE CRISTINE ARANHA DÁRTORA

MEMBRO: ÁLVARO BERTI



CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS

Estado de São Paulo

**PARECER CONJUNTO DAS COMISSÕES
PERMANENTES DE JUSTIÇA E REDAÇÃO, FINANÇAS E ORÇAMENTO
E SERVIÇOS PÚBLICOS AO PROJETO DE LEI Nº 5.227/2015, DE
AUTORIA DO VEREADOR DR. WLADIMIR PANELLI, DISPONDO
SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS
DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL, E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

Sua Excelência, o ilustre Presidente desta Casa, nos termos regimentais, encaminha a estas comissões, para parecer o projeto de lei epigrafado, depois de regularmente lido em sessão plenária.

Por entendimento unânime e porque a matéria comporta, passamos a emitir o seguinte parecer conjunto e único:

No aspecto legal e constitucional, não encontramos nenhum obstáculo que impeça a aprovação do projeto, dizendo-se o mesmo no que tange a técnica de redação.

Da mesma forma, o projeto não encontra barreira no que tange aos requisitos afetos às análises da comissão encarregada à matéria afetas as finanças, orçamento e serviços públicos.

Posto isto, somos unânimes no sentido da apreciação do projeto de Lei nº. 5.227/2015.

Sala das Comissões, 04/04/2015.

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO:

PRESIDENTE: JAILMA BARBOSA SILVA

RELATOR: PAULO ROBERTO ÓSIO

MEMBRO: JOSIE CRISTINE ARANHA DÁRTORA



CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS

Estado de São Paulo

AS COMISSÕES DE
S.S. em 08/04/15
PRESIDENTE

PROJETO DE LEI Nº 5.227/2015

(1º de abril de 2015)

APROVADO
UNICA DISCUSSÃO
S.S. em 08/04/15
PRESIDENTE

DISPÕE SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE CAIEIRAS, E APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DO MESMO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS APROVA:

Art. 1º - O Servidor Público Municipal que vier a sofrer a prática de **ASSÉDIO MORAL**, deverá levar ao conhecimento da autoridade máxima do Poder Executivo ou a outra autoridade competente, na ausência daquela, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais, do problema ocorrido.

§1º - A autoridade cientificada deverá, no prazo de cinco dias, tomar providências para a abertura do processo administrativo ou processo similar para apuração dos fatos, reservado em qualquer hipótese o direito à ampla defesa.

Art. 2º - Os fatos denunciados, serão apurados por uma Comissão Processante formada por 3 (três) representantes sendo 1 (um) diretor eleito do Sindicato dos Servidores Público Municipal de Caieiras, e dois servidores de Cargo Efetivo .

§1º - A Comissão Processante será constituída sempre que houver necessidade, ou seja, nos termos do artigo 2º da presente Lei, devendo ser comunicada, convocada e empossada pelo Prefeito Municipal e/ou autoridade competente.

§2º - A Comissão Processante terá o prazo de 60 (sessenta) dias para apurar os fatos podendo ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias.

Art. 3º - A Comissão Processante terá garantia de estabilidade e independência para realizar seus trabalhos.

Art.4º - Para fins do dispositivo nesta lei, considera-se Assédio Moral, todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima, a dignidade e a segurança do indivíduo, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como:

- Marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;
- Transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;



CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS

Estado de São Paulo

- Tomar créditos de idéias de outros;
- Ignorar um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros;
- Sonegar informações de forma insistente;
- Espalhar rumores maliciosos;
- Criticar com persistência;
- Subestimar esforços;
- Dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes;
- Transferir com desvio de função;
- Afastar ou transferir sem justificativa;

Parágrafo Único – Considera-se Servidor Público Municipal, para os fins desta Lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente com ou sem remuneração, emprego público, cargo, estágio (remunerado ou não) ou função.

Art.5º - Apurados os fatos e comprovadas às denúncias, o infrator estará sujeito às seguintes penalidades:

- Curso de aprimoramento profissional;
- Multa pecuniária;
- Suspensão ao trabalho;

Parágrafo Único – A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o servidor, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

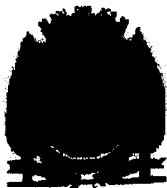
Art.6º - A Comissão garantirá ao servidor, vítima do assédio moral, o direito de afastar-se de seu setor durante o período de sindicância, e nesse caso, será garantida sua remuneração enquanto durar o processo, devendo o setor competente ser comunicado de seu afastamento, se for o caso.

Parágrafo Único – Ao final dos trabalhos da Comissão será garantido ao servidor desempenhar as funções condizentes com seu cargo.

Art.7º - Havendo reincidência da infração, as penalidades serão aplicadas em dobro, podendo, ainda, ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou se for o caso, a exoneração do cargo a bem do serviço público.

Art.8º - A multa de que trata o inciso II do artigo 5º, terá como referência o mínimo de 20 (vinte) UFIR (Unidade Fiscal de Referência), tendo como limite a metade do salário nominal do servidor e será revertida para curso de aprimoramento das infrações.

Art.9º - Os procedimentos administrativos dispostos nesta Lei somente se darão por provocação da parte ofendida ou qualquer cidadão que tiver conhecimento das infrações.



CÂMARA MUNICIPAL DE CAIEIRAS

Estado de São Paulo

Art.10 - Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo, a conclusão dos fatos denunciados, será encaminhada para o Ministério Público local, para que nos estritos termos da legislação vigente sejam tomadas as providências legais e cabíveis à espécie.

Art.11 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

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

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 tornaram-se freqüentes 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 é 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 auto-estima 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 adoecem 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.

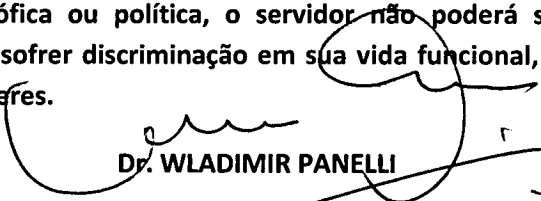
Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “guerra invisível” em todas as organizações, sejam elas públicas ou não. E para combatermos de frente o problema 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 Público do Município, Fundações e Autarquias, conforme capítulos e artigos abaixo:

Capítulo VIII Do Direito da Petição Artigo 85 – É assegurado ao servidor o direito de requerer aos órgãos municipais em defesa de direito ou interesse legítimo.

Título VIII Capítulo Único Das Disposições Gerais Artigo 209 – Por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.



Dr. WLADIMIR PANELLI

Vice Presidente – Vereador -PPS

PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a caracterização do ASSÉDIO MORAL nas dependências da Administração Pública Municipal de Caieiras, e aplicação de penalidades à prática do mesmo, e dá outras providências.

Art. 1º - O Servidor Público Municipal que vier a sofrer a prática de **ASSÉDIO MORAL**, deverá levar ao conhecimento da autoridade máxima do Poder Executivo ou a outra autoridade competente, na ausência daquela, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais, do problema ocorrido.

§1º- A autoridade cientificada deverá, no prazo de cinco dias, tomar providências para a abertura do processo administrativo ou processo similar para apuração dos fatos, reservado em qualquer hipótese o direito à ampla defesa.

Art. 2º - Os fatos denunciados, serão apurados por uma Comissão Processante formada por 3 (três) representantes sendo 1 (um) diretor eleito do Sindicato dos Servidores Público Municipal de Caieiras, e dois servidores de Cargo Efetivo .

§1º - A Comissão Processante será constituída sempre que houver necessidade, ou seja, a denúncia de assédio moral, de acordo com o artigo 2º e, deverá ser comunicada, convocada e empossada pelo Prefeito Municipal.

§2º - A Comissão Processante terá o prazo de 60 (sessenta) dias para apurar os fatos podendo ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias.

Art. 3º - A Comissão Processante terá garantia de estabilidade e independência para realizar seus trabalhos.

Art.4º - Para fins do dispositivo nesta lei, considera-se Assédio Moral, todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima, a dignidade e a segurança do indivíduo, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como:

- Marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;
- Transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- Tomar créditos de idéias de outros;
- Ignorar um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros;
- Sonegar informações de forma insistente;
- Espalhar rumores maliciosos;
- Criticar com persistência;
- Subestimar esforços;
- Dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes;
- Transferir com desvio de função;

- Afastar ou transferir sem justificativa;

Parágrafo Único – Considera-se Servidor Público Municipal, para os fins desta Lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego público, cargo, estágio (remunerado ou não) ou função.

Art.5º - Apurados os fatos e comprovadas às denúncias, o infrator estará sujeito às seguintes penalidades:

- Curso de aprimoramento profissional;
- Multa pecuniária;
- Suspensão ao trabalho;

Parágrafo Único – A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o servidor, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art.6º - A Comissão garantirá ao servidor, vítima do assédio moral, o direito de afastar-se de seu setor durante o período de sindicância, e nesse caso, será garantida sua remuneração enquanto durar o processo, devendo o setor competente ser comunicado de seu afastamento, se for o caso.

Parágrafo Único – Ao final dos trabalhos da Comissão será garantido ao servidor desempenhar as funções condizentes com seu cargo.

Art.7º - Havendo reincidência da infração, as penalidades serão aplicadas em dobro, podendo, ainda, ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou se for o caso, a exoneração do cargo a bem do serviço público.

Art.8º - A multa de que trata o inciso II do artigo 5º, terá como referência o mínimo de 20 (vinte) UFIR (Unidade Fiscal de Referência), tendo como limite a metade do salário nominal do servidor e será revertida para curso de aprimoramento das infrações.

Art.9º - Os procedimentos administrativos dispostos nesta Lei somente se darão por provocação da parte ofendida ou qualquer cidadão que tiver conhecimento das infrações.

Art.10º - Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo, a conclusão dos fatos denunciados, será encaminhada para o Ministério Público local, para que nos estritos termos da legislação vigente sejam tomadas as providências legais e cabíveis à espécie.

Art.11º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

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

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 tornaram-se freqüentes 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 é 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 auto-estima 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 adocece 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 Público do Município, Fundações e Autarquias, conforme capítulos e artigos abaixo:

Capítulo VIII Do Direito da Petição Artigo 85 – É assegurado ao servidor o direito de requerer aos órgãos municipais em defesa de direito ou interesse legítimo.

Título VIII Capítulo Único Das Disposições Gerais Artigo 209 – Por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

.....Câmara de Caieiras, 25 de Março de 2015.

Dr.PANELLI

Vice Presidente – Vereador -PPS