

# Câmara Municipal de Pouso Alegre Minas Gerais



- F-C - Comissão de Justiça e Redação
- F-C - Comissão de Ordem Social
- F-C - Comissão de Administração Pública
- F-C - Comissão de Administração Financeira
- F-C - Assessoria Jurídica

## PROJETO DE LEI Nº 6841/2011

Às Comissões, em 06/09/2011

**ASSUNTO:** DISPÕE SOBRE A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DIRETA, INDIRETA, AUTARQUIA E FUNDACIONAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

notações:

*requerimento a pedido da Vereadora autora, em 19/01/2012*

1ª Disc. / Votação	2ª Disc. / Votação	Disc. / Votação Única
Proposição: _____	Proposição: _____	Proposição: _____
Por _____ votos	Por _____ votos	Por _____ votos
em ____ / ____ / ____	em ____ / ____ / ____	em ____ / ____ / ____
Ass.: _____	Ass.: _____	Ass.: _____



**CÂMARA MUNICIPAL DE POUSO ALEGRE**  
**Estado de Minas Gerais**

**PROJETO DE LEI Nº 6841/2011**

**DISPÕE SOBRE A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DIRETA, INDIRETA, AUTARQUIA E FUNDACIONAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A Câmara Municipal de Pouso Alegre, Estado de Minas Gerais, aprova e o Chefe do Poder Executivo sanciona e promulga a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica vedado a prática de "ASSÉDIO MORAL" no âmbito do serviço Pública, direta e indireta no Município de Pouso Alegre, que submeta o servidor a procedimentos que impliquem em violação à sua dignidade ou, por qualquer forma e sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Art. 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente Lei, toda a ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante ou reiterada, por Agente Público, servidor, empregado, contratado, ou qualquer pessoa com vínculo com a administração que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima, a autodeterminação, a segurança, a dignidade ou a moral do servidor, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo funcional do servidor.

§ 1º - Considera-se ainda, para efeitos do Caput o presente artigo:

- Determinar o cumprimento das atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis.
- Designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas ou especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamentos e conhecimento específicos.
- Apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou qualquer trabalho, manual e intelectual de outrem e do qual não participou.

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

- Em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que isolem de contatos com os superiores ou outros servidores, sujeitando-os a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros.
- Transferência de qualquer servidor, contra a sua vontade, do local em que se encontra exercendo suas atividades com responsabilidade, para outro local designado sem a devida justificativa de seu chefe imediato.
- Divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor.
- Exposição do servidor a qualquer espécie de isolamento e a efeitos físicos e mentais adversos, sem prejuízo ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- Em restrição ao exercício do direito de liberdade política, opinião e manifestação de idéias.
- Quando houver demissão injusta através de conotação política, existe por si só o assédio levando em conta a perseguição configurada.



## CÂMARA MUNICIPAL DE POUSO ALEGRE Estado de Minas Gerais

Art. 3º - O assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional passa a ser considerado infração grave, sujeitando o infrator às seguintes penalidades:

- advertência por parte do superior imediato;
- suspensão determinada por este em caso de reincidência;
- demissão ou exoneração, a bem do serviço público, em caso de reincidência da falta punida com suspensão.

Art. 4º- Por iniciativa do servidor ofendido ou pela ação da autoridade concededora da infração por assédio moral, será promovida sua imediata apuração, por sindicância ou processo administrativo.

§ 1º- A autoridade concededora da infração deverá assegurar proteção pessoal e funcional ao servidor por este ter testemunhado ações de assédio moral ou por tê-las relatado.

§ 2º- Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de plena defesa diante da acusação que lhe for imputada, nos termos das normas específicas da Administração Municipal, sob pena de nulidade.

Art. 5º- A Administração pública municipal fica obrigada a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Art. 6º- Esta Lei será regulamentada pelo Poder Executivo Municipal no prazo de 90 (noventa) dias.

Art. 7º- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, em 06 de Setembro de 2011.

  
ROGÉRIA APARECIDA FERREIRA DE OLIVEIRA  
1ª SECRETÁRIA



## CÂMARA MUNICIPAL DE POUSO ALEGRE Estado de Minas Gerais

### 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 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 sustentados pela agressão à dignidade das pessoas. Têm-se conhecimento pela 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.

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 do 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 adoce as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Nesse contexto, os servidores públicos, principalmente os estáveis, 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 lavar a debilidade da saúde de muitos servidores, prejudicando o rendimento da administração pública.

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 ela públicas ou não. E para combatermos de frente o problema "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e trata-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. Portanto, dado o alcance social deste projeto, conto com o apoio e a sensibilidade dos nobres vereadores.

Sala das Sessões, em 06 de Setembro de 2011.

  
ROGÉRIA APARECIDA FERREIRA DE OLIVEIRA  
1ª SECRETÁRIA



Câmara Municipal de Pouso Alegre

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

PROCOLO DE ENTREGA DE PROJETOS E EMENDAS

PROJETO Nº : 6841/2011

Resolução

Lei

Emenda á Lei Orgânica

EMENDA Nº \_\_\_\_\_

1	Dulcineia Maria Costa de Souza		12   09   2011
2	Fabricio de Oliveira Machado		12   09   2011
3	Frederico Coutinho de Souza Dias		12   09   2011
4	Helio Carlos de Oliveira		12   09   2011
5	Laercio Faria Machado		12   09   11
6	Marcus V. Vieira Teixeira		12   09   11
7	Moacir Franco		12   09   11
8	Oliveira Altair amaral		12   09   2011
9	Paulo Henrique Pereira Alves		12   09   2011
10	Raphael Prado dos Santos		12   9   11
11	Rogéria A. Ferreira de Oliveira		12   8   11
12	Assessoria Jurídica		12   09   11
13	Assessoria de Comunicação		12   09   11
14	TV Câmara		12   09   11
15	Relações Institucionais		12   09   11