



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Arquivo Público Vereador Ivan José Lopes

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE MONTES CLAROS

FLASH

5711

Presidente da Mesa Diretora: Ademar de Barros Bicalho

Espécie: Projeto de lei

Categoria: Não votado ou não tramitado

Autoria: Maria de Fátima Pereira Macedo

Data: 20/02/2003

Descrição Sumária: PROJETO DE LEI S/Nº/2003. (NÃO VOTADO). Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral", praticado por servidores públicos municipais, nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta do Município, e dá outras providências.

Controle Interno – Caixa: 26.2 **Posição:** 05 **Número de folhas:** 07

Especie: PL
Categoria: não tramitado, não votado
U: 26.2
Ordem: 05
nº fls: 06



Câmara Municipal de Montes Claros

PROJETO DE LEI Nº ____/2.003

AUTOR:

VEREADORA : FÁTIMA PEREIRA MACEDO

ASSUNTO:

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à pratica de "assédio moral", nas dependências da Administração pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais e dá outras providências.

MOVIMENTO

- 1 - Entrada em 20/02/2.003
- 2 - Comissão de Legislação e Justiça
- 3 -
- 4 -
- 5 -
- 6 -
- 7 -
- 8 -
- 9 -
- 10 -

CAIXA



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

Projeto de Lei nº 2.2007 /2003

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral", nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais e dá outras providências.

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I - Curso de aprimoramento profissional
- II - Suspensão
- III - Multa
- IV - Exoneração

§ 1º - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o 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 funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência subestimar esforços; retaliar por motivos de ordem ideológica, política, racial e religiosa;

§ 2º - A multa de que trata o inciso II deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite máximo a metade dos rendimentos do servidor.

PROTOCOLO	
☐ EXP.	☒ RECEB.
20 10 31 2003	
HORAS 12:14	
ASS:	



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

Art. 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado 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 das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 3º - A partir da denúncia o processo deverá ser encaminhado para um Comitê de Avaliação de Prática de Assédio Moral, a ser criado em cada uma das unidades administrativas.

Parágrafo Único: O Comitê de Avaliação de Prática de Assédio Moral será composto por cinco membros eleitos pelos servidores daquela unidade administrativa, que fará as investigações e o relatório, designado ao Prefeito Municipal que poderá abrir sindicância ou processo administrativo.

Art. 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

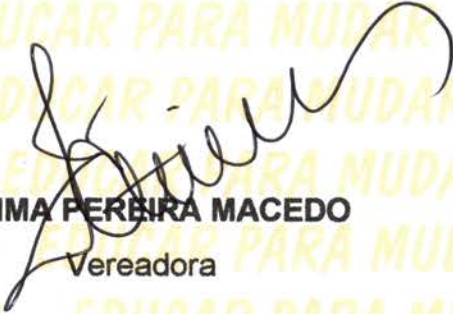
Art. 5º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 6º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 7º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 20 de fevereiro de 2003


FÁTIMA PEREIRA MACEDO
Vereadora



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando o rendimento da administração pública.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso".

Em nossa cultura competitiva, onde todos procurariam vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. 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.

Para que as relações de trabalho nas dependências da Prefeitura Municipal de Montes Claros sejam melhoradas é que propomos esse projeto.

O princípio constitucional da eficiência (CF artigo 37) ficará assegurado na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas.

O que é assédio moral?



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

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 que tenta estabelecer o nexo-causal com o trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema é recente no Brasil, tendo ganhado força com a repercussão da publicação na França do livro de Marie France Hirigoyen "Harcelement Moral: la violence perverse au quotidien" e sua posterior tradução e publicação em 2000 no Brasil pela Editora Bertrand sob o título: Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

O que é humilhação?

Conceito: É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. E sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

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, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho onde 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

Gabinete da Vereadora Fátima Pereira Macedo

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.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador:

'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável.

Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos a saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. 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.

FÁTIMA PEREIRA MACEDO

Vereadora