**PROJETO DE LEI Nº 131/2023**

Data: 24 de agosto de 2023

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes Municipais do município de Sorriso-MT.

**IAGO MELLA – Podemos e DIOGO KRIGUER - PSDB,** vereadorescom assento nesta Casa, com fulcro no Artigo 108 do Regimento Interno, encaminham para deliberação do Soberano Plenário o seguinte Projeto de Lei:

**Art.**1º   A prática do assédio moral por servidor ou por agente público, no âmbito da Administração Direta e Indireta de qualquer dos Poderes do Município de Sorriso/MT, será prevenida e punida na forma desta Lei.

**Art.**2º   Para os fins desta Lei, considera-se agente público todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Administração Pública e considera-se servidor público para os fins desta lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, cargo, função ou emprego público.

**Art.**3º   Para os efeitos desta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação que atinja a dignidade, as condições de trabalho, atente contra direitos ou submeta o servidor ou agente público a difamação, abusos verbais, agressões e tratamentos frio e impessoal, comprometendo a saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

**Art.**4**º**   Caracteriza-se como assédio moral:

I -   Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II -   Desrespeitar limitação individual de agente público decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III -   Preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV -   Atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com suas atribuições acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V -   Isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI -   Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem do servidor ou agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII -   Subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII -   Manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX -   Relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X - Marcar tarefas com prazos impossíveis;

XI - Transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;

XII - Ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros;

XIII- Sonegar informações de forma insistente;

XIV- Espalhar rumores maliciosos.

XV -   Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XVI -   Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei;

XVII- Troca de um servidor de forma bruta de uma Política Pública para outra;

XVIII- Cometer o servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em emergências e transitórias, exercendo quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - Convocar o servidor para tratar de interesses particulares sem registro de reunião e sem pauta prévia.

**Art.**5º   O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I -   Advertência;

II -   Suspensão de até 30 (trinta) dias, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social;

III -   Destituição de cargo em comissão;

IV -   Destituição de função comissionada;

V -   Demissão.

**§**1º   Na aplicação das penas de que trata o *caput*, serão consideradas a natureza, a gravidade, os motivos determinantes e a repercussão da infração, os danos por ela causados, o comportamento e os antecedentes funcionais do agente público, a intensidade do dolo ou grau de culpa, bem como as reincidências.

**§**2º   Quando o assédio moral envolver exclusivamente servidores públicos da Administração Pública Direta e Indireta, serão observadas as penalidades previstas no Título VII – do regime disciplinar da Lei Complementar nº 140, de 26 de agosto de 2011.

**Art.**6º   A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, conforme legislação especial aplicável, assegurado o direito de ampla defesa.

**Art. 7º**   O procedimento administrativo disciplinar iniciar-se-á por provocação da parte ofendida que comunicará a infração a autoridade máxima do órgão ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

**Art.**8**º**   Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I -   O fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II -   O fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

**Art.**9º   A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I -   Dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II - Três anos, para a pena de demissão.

**Art.**10. Os atos praticados sob o domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

**Art.**11. A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

**Art.**12.   A Administração Pública poderá tomar medidas preventivas contra o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único - Para fins do disposto no *caput*, será adotado o acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

**Art.**13.   Os dirigentes dos órgãos e entidades da Administração Pública poderão criar comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

**Art.**14. O município poderá providenciar, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

**Art.**15. Fica revogada a Lei Municipal nº 1.210, de 1º de abril de 2004.

**Art.**16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Sorriso, Estado de Mato Grosso, em 24 de agosto de 2023.

|  |  |
| --- | --- |
| **IAGO MELLA**  **Vereador Podemos** | **DIOGO KRIGUER**  **Vereador PSDB** |

**JUSTIFICATIVA**

O assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar à debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando seu rendimento. É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos, e um dispositivo legal contribuirá para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho, aí se incluindo a administração pública.

A Lei Federal nº 10.224/01 introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tipificando o assédio sexual como crime. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, aumentada de um terço se a vítima for menor de idade. Já o assédio moral, embora não faça parte expressamente do ordenamento jurídico brasileiro, não tem sido tolerado pelo Judiciário. Mas, tanto em um caso como em outro, nem sempre é fácil provar sua ocorrência. O Superior Tribunal de Justiça já tem uma jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos.

Nos últimos anos a corte recebeu diversos casos de abusos cometidos por agentes do estado contra colegas de trabalho, subordinados ou público em geral. Em julgamento realizado em setembro de 2018, a 2ª Turma tomou inclusive uma decisão inédita na Corte Superior, reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No caso, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul. Segundo a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas como manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade. 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 frequentes 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 já sofriam desse drama. 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 através de lei específica.

Desta forma, o presente projeto de lei representa um avanço para os Poderes Públicos, posto isso, conclamo aos Nobres Pares pela aprovação do presente projeto de lei.

Câmara Municipal de Sorriso, Estado de Mato Grosso, 24 de agosto de 2023.

|  |  |
| --- | --- |
| **IAGO MELLA**  **Vereador Podemos** | **DIOGO KRIGUER**  **Vereador PSDB** |