**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR**

**Altera o § 3º do art. 197 e inclui inc. XXVI e §§ 4º e 5º no art. 197, inc. IV no art. 206 e inc. XV no art. 207 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 – que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre –, proibindo a prática de assédio moral na Administração Pública Municipal, e dá outras providências.**

**Art. 1º** No art. 197 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, e alterações posteriores, fica alterado o § 3º e ficam incluídos inc. XXVI e §§ 4º e 5º, conforme segue:

“Art. 197. ..................................................................................................................

....................................................................................................................................

XXVI – praticar assédio moral contra seus subordinados, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

....................................................................................................................................

§ 3º Consultado o órgão de recursos humanos, é facultado ao funcionário vítima de assédio sexual ou assédio moral a mudança de local de trabalho, sem prejuízo da retribuição pecuniária, até a conclusão do respectivo processo disciplinar.

§ 4º Para fins do disposto no inciso XXVI, considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança do funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à sua evolução profissional ou à sua integridade física, emocional e funcional, incluindo dentre outras:

I – marcar tarefas com prazos impossíveis;

II – trocar o funcionário de uma área de responsabilidade para funções triviais;

III – tomar crédito de idéias de outros;

IV – ignorar ou excluir um funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;

V – sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente;

VI – espalhar rumores maliciosos;

VII – criticar com persistência;

VIII – segregar fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; e

IX – subestimar esforços.

§ 5º Os procedimentos administrativos disciplinares para averiguação e responsabilização pelos atos previstos no inciso XXVI serão instaurados por provocação do funcionário ofendido ou por autoridade que tomar conhecimento da infração funcional.” (NR)

**Art. 2º** Fica incluído inc. IV no art. 206 da Lei Complementar nº 133, de 1985, e alterações posteriores, conforme segue:

“Art. 206. ..................................................................................................................

....................................................................................................................................

IV – quando o funcionário praticar assédio moral contra seus subordinados, nos termos do inc. XXVI do art. 197.

.........................................................................................................................” (NR)

**Art. 3º** Fica incluído inc. XV no art. 207 da Lei Complementar nº 133, de 1985, e alterações posteriores, conforme segue:

“Art. 207. ..................................................................................................................

....................................................................................................................................

XV – prática de assédio moral contra funcionário público, nos termos do inc.

XXVI do art. 197, considerando a gravidade, o efeito ou a reincidência do ato.

.........................................................................................................................” (NR)

**Art. 4º** Os órgãos da Administração Pública Municipal, por seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme o disposto na Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, e alterações posteriores, devendo observar:

I – o planejamento e a organização do trabalho;

II – a autodeterminação de cada funcionário;

III – a garantia do exercício funcional e profissional;

IV – a comunicação do funcionário com seus superiores hierárquicos e demais funcionários;

V – a informação quanto às exigências da função e os resultados dela decorrentes;

VI – o direito à dignidade no exercício das atribuições;

VII – a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e

VIII – o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

**Art. 5º** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

**Justificativa**

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema que os anglo-saxões denominam *mobbing*, nos EUA, “tirania no local de trabalho”, e que aqui, como na França, chamamos de “assédio moral”, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em um fenômeno disseminado, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores em larga escala.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada na União Européia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

No Brasil, os estudos realizados, até o presente momento, mostram que essa realidade afeta um grande número de trabalhadores, especialmente aqueles ligados ao serviço público, em virtude da rotatividade político-partidária.

Caracteriza-se o assédio moral como um conjunto de comportamentos ou atitudes depreciativas de uma ou de várias pessoas contra outras, no âmbito do trabalho, normalmente situadas em uma relação hierárquica assimétrica, dirigidas a causar profundo mal-estar psicológico, intelectual, emocional e até físico ao funcionário afetado, degradando suas condições de trabalho.

O assédio moral, pelos efeitos danosos provocados na estrutura do funcionário atingido, modifica as condições em que o trabalho se desenvolve, discriminando, de fato, a vítima, humilhando-a ou postergando-a, com o objetivo de dificultar seu trabalho ou fazê-la sofrer um dano na forma em que desenvolve seu trabalho.

Supõe uma violação dos direitos fundamentais da pessoa em um duplo aspecto, visto que vulnera o direito à dignidade e à saúde em qualquer âmbito em que este funcionário se encontre. As consequências destas práticas afetam negativamente, não só ao funcionário que as

sofre, mas seu entorno. Além dos danos para a saúde da pessoa afetada, com alterações diversas

(ansiedade, angústia, depressão e insônia), denota-se que a evidente perseguição geradora de pressão emocional insustentável interfere, diretamente, no rendimento geral do trabalho e na eficiência da prestação do serviço do Município, forçando o funcionário, em muitas ocasiões, a solicitar afastamento ou cedência que, além de gerar prejuízos a si mesmo, produz efeitos nefastos na continuidade do serviço prestado pelo órgão público.

O estudioso Heinz Leymann do *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, formula algumas situações que revelam atos de assédio moral em que o chefe ou o autor do assédio:

1. impede comunicação da vítima no ambiente do trabalho;

2. interrompe a vítima continuadamente quando ela fala;

3. a vítima é injuriada com gritos e xingamentos;

4. a vítima sofre ataques verbais, criticando trabalhos realizados;

5. a vida privada da vítima recebe críticas;

6. a vítima recebe ameaças verbais ou por escrito;

7. a vítima é ignorada como se no local não estivesse presente;

8. a vítima recebe proibição de falar com seus colegas;

9. a vítima é ridicularizada sendo-lhe atribuída enfermidade mental;

10. a vítima é imitada em gestos, postura e voz visando à ridicularização;

11. a vítima é atacada em suas crenças religiosas ou políticas;

12. a vítima é obrigada a executar trabalhos humilhantes, abaixo de suas credenciais;

13. a vítima é questionada, sistematicamente, em todas as decisões tomadas;

14. não lhe é facultada a realização de qualquer trabalho, com o intuito de torná-la inoperante;

15. a vítima recebe ameaças físicas; e

16. a vítima sofre gastos e cortes salariais provocados com o objetivo de prejudicá-la.

Diante de todo exposto, nosso Município não pode permanecer conivente com a perversidade praticada no interior de suas repartições. Neste sentido, em defesa do municipários e pelo a primoramento do serviço público, o assédio moral, entre outros atos, podem e devem ser coibidos. Para tanto, colocamos à apreciação de vossas excelências o presente Projeto.

 Sala das Sessões, 21 de agosto de 2013.

VEREADORA JUSSARA CONY VEREADOR JOÃO DERLY