



Câmara Municipal de Diadema  
Estado de São Paulo

Fls 2

164/2022

Protocolo – Marcelo

PROJETO DE LEI Nº 037 /2022

PROCESSO Nº 164 /2022

Dispõe sobre a vedação ao assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional de Diadema, prevê a aplicação de penalidades à sua prática, e dá outras providências.

(S) COMISSÃO(OES) DE: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
31/03/2022  
\_\_\_\_\_

O Vereador José Aparecido da Silva (Neno), no uso e gozo das atribuições legais que lhe confere o artigo 47 da Lei Orgânica do Município de Diadema, combinado com artigo 161 do Regimento Interno, vem apresentar, para apreciação e votação Plenária, o seguinte PROJETO DE LEI:

Art. 1º - Fica vedado o assédio moral vertical, horizontal e institucional no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional de Diadema, inclusive nas unidades cedidas e/ou administradas através de convênios por Organizações Sociais, e que submeta o servidor (a) e/ou empregado (a) público (a) a situações que violem sua dignidade e/ou de qualquer forma, sujeitem o trabalhador que possui vínculo de caráter profissional com o Município de Diadema a condições de trabalho que o humilhem ou sejam degradantes.

Art. 2º - Para os efeitos do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra exercida com abuso de poder por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, extrapolando da autoridade que lhe conferem suas funções, atinja a honra, a autoestima, a segurança e a autodeterminação do servidor, com danos ao meio ambiente de trabalho, ao serviço prestado, ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente:

I - atribuir tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;

II - tirar o servidor de suas atividades/atribuições e transferi-lo para atividades com nível de exigência incompatível;

III - assumir como sendo seu o crédito pelas ideias compartilhadas e realizações de outro servidor;

IV - isolar o servidor no ambiente de trabalho, excluindo-o da convivência profissional e social;

V - fazer críticas e comentários depreciativos a respeito do servidor, ou de seu trabalho;

VI - aplicar penalidades em desacordo com os dispositivos do art. 194 e seus incisos da Lei Complementar nº 08, de 16 de julho de 1991 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Diadema) e sem observância ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 3º - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiro;



# Câmara Municipal de Diadema

Estado de São Paulo

Fls 3

164/2022

Protocolo – Marcelo

II - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

III - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas e infundadas que atinjam a dignidade do servidor.

Art. 4º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 5º - O assédio moral praticado por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às penalidades previstas nos dispositivos do art. 194 e seus incisos da Lei Complementar nº 08, de 16 de julho de 1991 (Estatuto dos Funcionários Públicos de Diadema).

§ 1º - A aplicação de advertência será, em qualquer hipótese, feita por escrito e arquivada junto à ficha cadastral do agente assediante e, na hipótese de reincidência, caberá a aplicação de pena de suspensão.

§ 2º - Nos casos de reiteradas advertências e suspensões pela manutenção da conduta irregular, incidirá sob o assediante a pena de demissão.

Art. 6º - Para aplicação das penalidades administrativas, deverá ser instaurada sindicância ou processo administrativo disciplinar em que seja assegurado ao acusado a ampla defesa e o contraditório, sob pena de nulidade.

§ 1º - A sindicância ou o procedimento administrativo disciplinar para apuração da prática de assédio moral terá início mediante provocação do servidor atingido, da autoridade que tiver conhecimento da infração, ou de terceiro interessado desde que devidamente identificado.

§ 2º - Nos procedimentos para processamento da sindicância e/ou do processo administrativo serão observadas as disposições dos artigos 217 e 221 da Lei Complementar nº 08, de 16 de julho de 1991 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Diadema), observados, nos casos de Assédio Moral de que trata a presente Lei, as regras específicas nela estabelecidas.

Art. 7º - Todos os servidores designados para cargos de coordenação, chefia ou direção devem ser inscritos em curso de Formação Básica sobre Relações de Trabalho e Assédio Moral, os quais serão ofertados e ministrados pela Prefeitura Municipal de Diadema, no prazo máximo de 06 (seis) meses, a contar da publicação da nomeação, restando fornecido Certificado de Conclusão apenas àqueles que tiverem, ao menos, 80 % (oitenta por cento) de frequência no mencionado curso.

Parágrafo único - Entre outros assuntos, o curso deverá abordar os seguintes temas:

I - Ética Profissional, envolvendo a conduta humana e seus valores, quais sejam, ética no agir, princípios que regem a conduta do servidor público, noção de bem público;

II - Relações Interpessoais no Trabalho, envolvendo o desempenho no trabalho e sua repercussão nas relações interpessoais, atitudes desejáveis e comportamentos limitadores da ação profissional, profissionalismo e respeito ao próximo como fatores contributivos para o aumento da produtividade, satisfação pessoal e bem-estar no ambiente de trabalho;

III - Estatuto dos Funcionários Públicos de Diadema (Lei Complementar nº 08, de 16 de julho de 1991), capítulo “Dos Direitos e Deveres dos Servidores Municipais”;

IV - Assédio Moral;



# Câmara Municipal de Diadema

Estado de São Paulo

Fls 4

164/2022

Protocolo – Marcelo

V - Assédio Sexual;

VI - Racismo, discriminação de gênero e discriminação por orientação sexual;

VII - Outros temas relevantes à formação de líderes.

Art. 8º - Anualmente, todos os servidores e servidoras, de todas as áreas, responderão a uma pesquisa relativa às condições de trabalho, cujo resultado deverá subsidiar ações para solução dos problemas eventualmente identificados nesta pesquisa.

§ 1º - A pesquisa referida no *caput* deste artigo será elaborada em conjunto pela CIPA e pela Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas, que será responsável pela sua aplicação e apresentação dos resultados.

§ 2º - O resultado da pesquisa deve ser publicado no *site* da Prefeitura Municipal de Diadema, visando fortalecer o debate de propostas e orientar o foco e as estratégias a serem adotadas em cursos a serem ofertados para o conjunto de trabalhadores, a respeito das relações e condições de trabalho, visando coibir o assédio moral em todos os âmbitos da administração pública.

Art. 9º - Todos os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, autarquias e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - O tema “Assédio Moral” constará da pauta das publicações da Administração Pública Municipal, ao menos uma vez ao ano, e deverá ser abordado em atividades de recepção de novos servidores e nos treinamentos promovidos e elaborados diretamente por equipe própria da Prefeitura, que tenham por objeto o ambiente e as relações de trabalho.

Art. 10 - A Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas deverá elaborar no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da entrada em vigor desta Lei, publicação de normas de ética e comportamento para todos os funcionários, de forma a estabelecer conceitos e procedimentos dentro das relações no ambiente de trabalho.

Art. 11 - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias, através de Decreto Regulamentador que tratará dos aspectos gerais atinentes à sua aplicação e, especificamente, dos procedimentos a serem adotados nos casos de assédio moral ocorridos no âmbito de Organizações Sociais (OS's) que atuem a qualquer título na gestão municipal.

Art. 12 - As despesas com a execução desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente, suplementadas, se necessário.

Art. 13 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Diadema, 30 de março de 2022.

  
Ver. JOSÉ APARECIDO DA SILVA  
(NENO)



### JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei toma como necessário que o Poder Público seja mais objetivo na política de erradicação da violência no ambiente de trabalho, resguardando a integridade física e mental das trabalhadoras e trabalhadores vinculados ao Município, num momento em que o discurso dominante traz a marca das políticas neoliberais, em que tudo se justifica como “necessário ao desenvolvimento do país”, mesmo que em prejuízo de direitos elementares.

De acordo com pesquisa feita pelo *site “Vagas.com”* e publicada pela BCC Brasil, metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho.

A cada dia que passa, novas tecnologias impõem novos fluxos e ritmos mais acelerados de trabalho, impondo aos trabalhadores e trabalhadoras sobrecarga de tarefas, ambientes competitivos e maiores jornadas de trabalho.

Se, por um lado, essas inovações estimulam o cumprimento de metas e o desenvolvimento pessoal e profissional, por outro, podem provocar cobranças excessivas, condutas impróprias e ofensivas à honra e à dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, caracterizando verdadeira tortura psicológica que pode ter várias e graves consequências.

Em pesquisa realizada em 2020, pelo SINDEMA, para conhecer o clima organizacional dos locais de trabalho, 56 % sinalizaram que já foram vitimadas de assédio moral no trabalho.

Deste universo, 41 % foram assediados por munícipes, 36 % pelas chefias e 23 % por colegas de trabalho. As formas de assédio são variadas: “apontar o dedo”, invasão de privacidade e do espaço de trabalho, bloqueio da passagem ou caminho, dentre outras.

O assédio moral deixa sequelas psicológicas, psicossomáticas e fisiológicas, segundo autores como Roberto Heloani, Margarida Barreto e Marie France Hirigoyen, que têm se dedicado a estudar o fenômeno nos ambientes de trabalho.

Proteger as trabalhadoras e trabalhadores contra as ofensivas do assédio moral é garantir-lhes os direitos fundamentais assegurados pelo Texto Constitucional vigente e pela Convenção nº 190 da OIT, que reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaças à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente.

Neste contexto, é necessário que o Poder Legislativo crie mecanismos que concretizem os direitos fundamentais das trabalhadoras e trabalhadores. No Brasil, é possível perceber que o debate está ampliado e que a questão já é objeto de propostas e de leis aprovadas em Municípios e Estados, sendo urgente a necessidade de regulamentarmos a questão também no Município de Diadema.



Câmara Municipal de Diadema  
Estado de São Paulo

Fls 6

164/2022

Protocolo – Marcelo

É dever de todo empregador público prover, garantir, proteger e promover ambientes e condições de trabalho seguras e saudáveis. Com este Projeto de Lei, pretende-se efetivar uma política de respeito aos direitos humanos, que zele pela integralidade da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Pelo aduzido, resulta claro que a presente propositura vai ao encontro do interesse público.

São estas, Senhores (as) Vereadores (as), em linhas gerais, as razões que motivaram o envio do presente Projeto de Lei, para o qual solicito o apoio e a aprovação por parte dos Nobres Colegas desta Casa de Leis.

Diadema, 30 de março de 2022.

  
Ver. JOSÉ APARECIDO DA SILVA  
(NENO)