



A LEI E A ESCOLA

NOÇÕES GERAIS



&





- **ASSÉDIO MORAL**
- **ASSÉDIO SEXUAL**
- **CÓDIGO DE CONDUITA FUNCIONAL DOS AGENTES PÚBLICOS E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**
- **INASSIDUIDADE - FALTAS REITERADAS AO SERVIÇO OU DE USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS**
- **COMÉRCIO NAS DEPENDÊNCIAS DA UNIDADE**

ASSÉDIO MORAL



Lei nº. 13.288 de 10 de janeiro de 2002
Regulamentada pelo Decreto nº. 43.558 de 31 de julho de 2003



Assédio Moral no Brasil

Os estudos sobre o assunto datam de 1980, quando o pesquisador Hein Leymann já abordava questões relacionadas ao este tema.

No Brasil o tema surgiu bem mais tarde, tendo como marco o dia 28 de agosto de 1999 quando foi apresentado a Câmara Municipal de São Paulo o PL n°. 425/1999 sobre tal prática.

Mesmo assim, somente em 10 de janeiro de 2002 foi aprovada a Lei n°. 13.288/2002 , dispondo sobre a prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.



Lei 13288 de 10 de janeiro de 2002

Definição:

“Art.1º.....

Parágrafo único - 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, 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 sua 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.” (g.n.)



Fatores indicativos

Repetição sistemática – Intencionalidade – Direcionalidade - Temporalidade -
Degradação deliberada das condições de trabalho

Diferença entre Assédio Moral e outras formas de conflitos/desentendimentos no ambiente de trabalho

Stress - Conflito Profissional - Gestão por injúria - Agressões pontuais - Más condições de trabalho - Imposições profissionais

Diferença entre Assédio Moral e Assédio Sexual

Constrangimento - Intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual - Praticada por pessoa em posição hierárquica superior em relação ao subordinado – podendo o contrário também ocorrer.



Modalidades de Assédio

Descendente ou Vertical

Está diretamente relacionado ao grau hierárquico dos funcionários, pois sempre ocorre de um superior para um subordinado.

Horizontal

Se manifesta entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico. Motivado pela inveja do trabalho ou até mesmo pela discriminação de fatores ligados a aspectos pessoais, tais como religião, política raça, ou até mesmo a sentimento de inveja.



Ascendente

Ocorre quando um ou mais subordinados assediam moralmente um ou mais superiores hierárquicos.

Misto

É caracterizado quando um grupo de superiores hierárquicos e colegas assediam um mesmo servidor/trabalhador.

Seja qual for a modalidade, sempre a vítima é afetada negativamente, trazendo complicações a seu bem-estar e saúde.



Penalidades Administrativas (art. 1º. da Lei 13288/02)

Curso de aprimoramento profissional

Suspensão

Multa

Demissão.

Decreto 43.558 de 31 de julho de 2003

Dever da parte ofendida representar, por escrito. (Art. 2º.)

Dever da autoridade que tiver conhecimento do fato, representar, com a expressa anuência do servidor ofendido. (Parágrafo 2º. do Art. 2º)

Da mesma forma, a chefia imediata ou a autoridade que receber a representação tem o **dever** de providenciar a autuação da representação e determinar a instauração de apuração preliminar (Art. 3º.)



ASSÉDIO SEXUAL

LEI Nº. 16488 DE 13 DE JULHO DE 2016





Prevenção e Combate ao Assédio Sexual

No nosso entendimento esta lei ainda requer regulamentação, vez que não foram especificadas as políticas de prevenção e combate, nem qual seria o canal centralizado de atendimento especializado na orientação e recebimento das denúncias relativas à situação de assédio sexual. Por isso, iremos aqui nos ater aos deveres das chefias diretas, que estão bem delineados na legislação.



Artigo 2º – Considera-se assédio sexual: ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre os envolvidos.

§1º – Tipos de assédio

I – por chantagem: causado por quem se prevaleça da condição se superior hierárquico

II – por intimidação: comportamento invasivo e inadequado que ofenda a dignidade sexual da vítima

§ 2º – Formas de prática de assédio sexual

I – no local de trabalho internos e externos, o percurso entre a residência e o trabalho e qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício profissional, p. ex. Visita a DRE.

II – por meios eletrônicos

III – nos casos de chantagem, também pode ser cometida fora do local de trabalho

§ 3º – O assédio sexual pode ser considerado independentemente da orientação sexual, da espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública, a exemplo dos funcionários terceirizados e, também da reiteração ou habitualidade.



Artigo 11º - determina que, quando apresentada na unidade de lotação da vítima ou do autor da prática de assédio sexual, a denúncia deve ser formalizada e remetido a PROCED imediatamente para instauração de processo disciplinar e, comunicada ao canal de atendimento, ainda não regulamentado, para apoio e orientação à vítima.

§ único – a autoridade que tiver ciência da situação de assédio sexual é obrigada a tomar as providências determinadas no artigo 11, sob pena de responsabilização funcional.



DECRETO nº. 56.130 de 26 de maio de 2015

Código de Conduta Funcional dos Agentes Públicos e da Alta Administração
Municipal

Definição de agente público - Lei 8.429 de 02 de junho de 1992 (Improbidade Administrativa)

“Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função...”(g.n.)

O Decreto 56.130/15, estabelece condutas além dos deveres previstos na Lei 8989 de 29 de outubro de 1979, como bem disposto no artigo 5º. do citado Decreto que diz:

*“Art. 5º. – O agente público, incluindo o da alta administração, **além dos deveres previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Paulo, deve: ...**”(g.n.)*

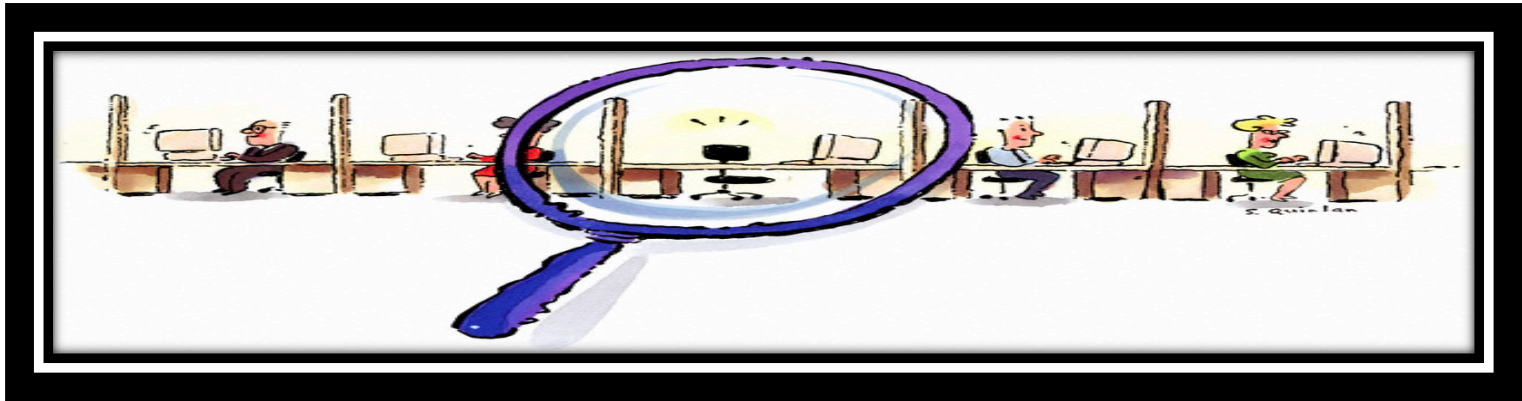


Parágrafo único: Nas situações previstas nos incisos VI e VII a representação, denúncia ou comunicação poderá ser feita diretamente à Controladoria Geral do Município, instruída com provas, sendo assegurado o total sigilo dos dados do denunciante.

Cabe lembrar que a Lei 8.429 de e de junho de 1992, mais conhecida como a Lei de Improbidade Administrativa, dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.



INASSIDUIDADE



Faltas reiteradas ao serviço e uso de substâncias psicoativas

Decreto nº 50.573, de 15 de abril de 2009



1- **Inassiduidade:** ausência reiterada e injustificada do servidor ao trabalho

Artigo 2º, incisos I e II

Procedimentos a serem tomados pelas chefias:

verificar se as ausências se devem a problemas de saúde

orientar o servidor sobre a possibilidade de vir a sofrer pretensão punitiva

Artigo 3º: Dever das chefias ao observar que as ausências não decorrem de problemas de saúde passíveis de licenças médicas

I – anotação de faltas injustificadas

II – aplicação direta de penalidade por infração ao inciso III do artigo 178 e *caput* do artigo 179 da Lei nº 8.989/79, na forma prevista nos artigos 112 e 113 do Decreto nº 43.233/2003 (notificação, concessão de prazo para defesa).

III – novas aplicações diretas de penalidade até o limite do prazo de 5 (cinco) dias de suspensão.

IV – caso o comportamento persista, encaminhar o caso ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED.



2 – **Uso de substâncias psicoativas**

São substâncias que alteram a percepção, humor, comportamento e consciência. Podem ser legais, como álcool, controlados, como os medicamentos ou ilegais, como as drogas.

Artigo 5º – Dever das chefias ao constatar que o servidor comparece ao trabalho sob uso de substâncias psicoativas, lícitas ou ilícitas, sem recomendação médica documentada:

I – impedir que o servidor exerça suas funções, atribuindo-lhe falta injustificada

II – na reincidência, além da atribuição de falta, aplicação de penalidade de repreensão

a) encaminhamento para avaliação médica

b) o dia de ausência para tratamento não será descontado

III – na hipótese de reincidência, durante ou após o tratamento, encaminhar para o Departamento de Procedimentos Disciplinares.



COMÉRCIO NAS DEPENDÊNCIAS DA UNIDADE

PORTARIA Nº. 11 de 15/02/2011

E

COMUNICADO Nº. 45/1979 -SUPEME





ORIENTAÇÕES GERAIS





- ✓ **Bens patrimoniais**
- ✓ **Prestação de contas**
- ✓ **Importância do trabalho em equipe**
- ✓ **Acúmulo ilícito de cargos**
- ✓ **Laudo de readaptação funcional**
- ✓ **Apresentação de comprovantes/documentos falsos ou adulterados**
- ✓ **Agendamento de perícia médica**
- ✓ **Registro em livros oficiais**



LEGISLAÇÃO

- ✓ Lei 8.429/92
- ✓ Lei 8989/79
- ✓ Lei 13288/02
- ✓ Lei 16.488/16
- ✓ Decreto 43.233/03
- ✓ Decreto 43.558/03
- ✓ Decreto 50.573/09
- ✓ Portaria nº. 11/01 – SUPEME e Comunicado nº. 45/99



Obrigado!



ATENDIMENTO

Dra. Ana Maria

Dra. Cristiane

Dra. Elaine Cristina

faleconosco@sinesp.org.br