PREFEITURA DE OURO PRETO
Praça Barão do Rio Branco, 12, Pilar
Ouro Preto/MG - 35400-000
(31) 3559 3200

OFÍCIO MENSAGEM 025/2025

Ouro Preto, 14 de abril de 2025

A Sua Excelência o Senhor
Vereador Vantuir Antônio da Silva
DD. Presidente da Câmara Municipal de Ouro Preto

Câmara Municipal de Ouro Preto
Protocolo
Nº 47471
Correspondência Recebida
Em 15/04/25
Ass. [illegible] às 15h20 Min

Excelentíssimo Presidente,

Encaminho para a devida apreciação desta insigne Casa de Leis o incluso Projeto de Lei Complementar que altera a Lei Complementar Municipal nº 218, de 24 de fevereiro de 2023, no intuito de criar o Serviço de Acolhimento ao Servidor, órgão a ser inserido na estrutura da Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão, o qual tem, por objetivo precípuo, propor e desenvolver ações/intervenções que facilitem e favoreçam a promoção da saúde integral dos servidores da Prefeitura Municipal de Ouro Preto, assim como a prevenção de seu adoecimento e sofrimento mental no que concerne às suas relações com o trabalho.

O trabalho é um aspecto primordial para pensarmos a vida de alguém, seja porque determina, em grande parte e para a maioria das pessoas, as condições (pessoais e familiares) econômicas, nutricionais, educacionais, entre outras, seja porque proporciona a possibilidade de ampliação dos vínculos sociais, assim como oferece um lugar no qual sentimentos de satisfação, orgulho, ânimo, prazer, vigor, alegria, podem ser desenvolvidos, experimentados e cultivados, em um movimento contínuo que se alinha e se alia à história e ao sentido da vida das pessoas. Este é o cenário ideal.

Fatores diversos atuam sobre o trabalho de uma pessoa: institucionais, sociais, relacionais, legais, subjetivos, sendo estes últimos, uma vez que versam sobre a singularidade, os que, dentro de uma concepção sistêmica mais ampla, podem ser tidos como moduladores e sinalizadores da qualidade (ou da falta dela) do trabalho, pois dizem sobre o modo como cada pessoa experimenta e articula esse sistema complexo, onde cada parte é um sistema aberto à influência de outros sistemas.

Pensar sistematicamente estes fatores, possibilita entender que eles estão interligados e que se afetam mutuamente a todo tempo, sofrendo efeitos constantes a depender dos acontecimentos da vida, incluindo aqueles que acontecem no cotidiano do trabalho, no mundo exterior e na vida íntima de cada pessoa.

Hierarquia, disciplina, comando, sistema de gratificações e prêmios, progressão, formação na carreira, métodos de direção (management) e avaliação são apenas alguns dos influenciadores na saúde do trabalhador, listados por Christophe Dejours – estudioso reconhecido pelas suas atuações na área de saúde mental e trabalho, que enfatiza a necessidade de que as instituições estejam atentas aos processos massivos e massacrantes de padronização que andam ditando o modus operandi das organizações sem deixar espaço para que também o serviço singularizado, para além do padronizado, aconteça como um lugar no qual os laços entre as pessoas possam ser efetivados como propulsores de cooperação, de processos coletivos e criativos que atuam como potenciais recursos para solucionar problemas, criar novas maneiras para lidar com situações desafiadoras, assim como ser uma estratégia, seja ela individual ou coletiva, da qual o/a trabalhador/a pode fazer uso como defesa (ou proteção) frente ao próprio trabalho.

Há uma degradação das relações entre as pessoas no trabalho. Os lugares para o prazer nos ambientes organizacionais estão cada vez mais raros, assim como há uma diminuição do reconhecimento compartilhado entre colegas – os coletivos de trabalho tendem a ser substituídos por pequenas ilhas, nas quais crescem a intolerância, a discriminação, a rivalidade, a ausência de gestos generosos, a disputa por poder e reconhecimento individuais.

No horizonte deste cenário, o que se dá a ver, em crescente, são problemas de saúde, absenteísmo, licenças médicas mais longas para tratar sofrimentos mentais diversos, situações limites de conflitos entre colegas, inclusive chefias, prejuízos financeiros, subjetivos e de produtividade, colapsos interpessoais e a efetivação de casos de assédio moral.

Diante deste funcionamento, do mal-estar que advém no cotidiano do trabalho, cabe às instituições, como uma responsabilidade legal, prevenir, promover e cuidar da saúde dos seus trabalhadores, com ações que reflitam sobre o modo como o trabalho acontece no interior das suas práticas organizacionais, assim como sobre o clima institucional e o manejo das relações interpessoais que atravessam o seu contexto – sendo estes, aspectos que aparecem como motivos causadores de sofrimento mental no trabalho.

Um ambiente de trabalho saudável e seguro contribui para a saúde mental – isto protege o trabalhador; da mesma forma que estar mentalmente saudável contribui para que processos e objetivos de trabalho sejam realizados de forma mais exitosa e, até mesmo, prazerosa.

Ademais, a proteção da saúde do trabalhador é uma responsabilidade do órgão empregador, por isso a importância de que saúde, assim como ambientes e processos de trabalho saudáveis sejam promovidos.

O que pesquisas e estudos apontam, contudo, é uma crescente nos índices de mal-estar e sofrimento no trabalho, como mostram os números de atestados e licenças por motivos psiquiátricos [1]

Junto a estes dados, é grande o número de casos de assédio moral no trabalho, sendo este grande comprometedor da saúde física e/ou mental do trabalhador e da trabalhadora, assim como do seu desenvolvimento profissional e de seus vínculos sociais.

Estudos apontam que quase metade dos trabalhadores dizem já ter sofrido assédio moral no trabalho[2] .

No Brasil, segundo revela uma pesquisa da PUC-SP, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa, enquanto em países como França e Alemanha, este índice não chegou a 10%.

Estar exposto ao assédio moral é um fator de risco no trabalho que, como dito acima, implica prejuízos em vários âmbitos. Por isso, a sua prevenção deve ser instituída como prática organizacional constante, na qual movimentos para evitar constrangimentos e violências no ambiente de trabalho sejam adotados, com o objetivo vigilante de promover a saúde no trabalho, dinâmica de construção contínua, aonde assegura-se meios e condições para uma trajetória de trabalho que esteja em consonância com o bem-estar físico, mental e social do trabalhador e da trabalhadora, aliado, inclusive, à Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Ministério da Saúde/2012).

A saúde e a segurança no trabalho são direitos assegurados pela Constituição Federal, levando em conta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e, também, a proibição de todas as formas de discriminação como meios de garantir que não haja violação psicológica e que, consequentemente, o trabalho possa ser digno, saudável, seguro e sustentável.

[1] https://sesirs.org.br/blog-sesi-saude/saude-mental-no trabalho#:~:text=Dados%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Previd%C3%Aancia,incluem%20afastamentos%20tempor%C3%A1rios%20e%20permanentes.

[2] https://praticasesg.com.br/41-das-denuncias-no-ambiente-de-trabalho-em-2023-foram-relacionadas-a-assedio-moral-agressao-e-abuso-de-poder/#:~:text=empresa%20come%C3%A7a%20aqui-,41%25%20das%20den%C3%Bancias%20no%20ambiente%20de%20trabalho%20em%202023%20foram,agress%C3%A3o%20e%20abuso%20de%20poder&text=O%20Estudo%202023%20%2D%20Canal%20de,abuso%20de%20autoridade%20no%20trabalho.

Importante citar, como de grande relevância para este projeto, que o Município de Ouro Preto já possui legislação que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho na Administração Pública Direta e Indireta, qual seja, a Lei Municipal nº 1.150 de 07 de outubro de 2019.

Necessário destacar, também, que os recursos a serem despendidos pelo serviço que se pretende criar são os próprios da Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão, assim como de parcerias com outras secretarias do Poder Executivo Municipal, especialmente a Secretaria de Saúde.

Além destes, articulações com outros setores e órgãos externos à Prefeitura Municipal de Ouro Preto, que atuam sobre os temas do assédio moral e da saúde mental no trabalho, poderão ser feitas para ampliação das intervenções que o projeto propõe, assim como para a contribuição na formação dos técnicos do Executivo Municipal que estiverem trabalhando diretamente com o serviço.

Citam-se, como exemplos, a Universidade Federal de Ouro Preto, a Assembleia Legislativa de Minas Gerais, órgãos jurídicos da região, os Conselhos Regional/Federal de Psicologia e Medicina, o centro de referência da OAB em Ouro Preto, que são instituições, segundo estudos feitos, que atuam na matéria em comento, assim como legislam sobre tal.

Salientamos, ainda, que o serviço aqui proposto não gera custo para o Município de Ouro Preto, haja vista que a equipe multiprofissional e a estrutura utilizada já integram a Gerência de Recursos Humanos.

Ante o exposto, coloco-me à inteira disposição dessa lídima Presidência para quaisquer outros esclarecimentos que se fizerem necessários, renovando, ao ensejo, os protestos de minha elevada consideração e declarado respeito.

Contando com a costumeira eficiência de Vossa Excelência e Ilustres Pares no trato dos assuntos de interesse público, aguardamos a aprovação do projeto na forma proposta, renovando votos de elevado apreço.

Atenciosamente,

Angelo Oswaldo de Araújo Santos

Prefeito de Ouro Preto

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 116 DE 2025

Altera a Lei Complementar Municipal nº 218, de 24 de fevereiro de 2023, que dispõe sobre o modelo de gestão e a consolidação da Estrutura Organizacional da Administração Direta do Município de Ouro Preto e dá outras providências.

O Povo do Município de Ouro Preto, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou e eu, Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º O art. 60 da Lei Complementar Municipal nº 218, de 24 de fevereiro de 2023, passa a ser acrescido do seguinte órgão na estrutura da Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (item 6):

"6.3-A Serviço de Acolhimento ao Servidor".

Art. 2º Fica acrescentado o art. 117-B à Lei Complementar Municipal nº 218, de 24 de fevereiro de 2023, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 117-B Ao Serviço de Acolhimento ao Servidor compete:

I – identificar, avaliar e acompanhar os riscos psicossociais no trabalho no que tange às relações interpessoais e aos processos institucionais que acontecem entre e com os servidores da Prefeitura Municipal de Ouro Preto (PMOP);

II – propor e desenvolver ações/intervenções que facilitem e favoreçam a promoção da saúde integral do servidor da PMOP, assim como a prevenção de seu adoecimento e sofrimento mental no que concerne às suas relações com o trabalho;

III – realizar atividades que possam prevenir casos de assédio moral na PMOP;

IV – acolher, avaliar, acompanhar e encaminhar os casos de possível assédio moral ocorridos no âmbito das relações de trabalho da PMOP que forem de conhecimento da Gerência de Recursos Humanos;

V – disponibilizar materiais informativos, assim como formações/treinamentos sobre o tema do assédio moral para os servidores da PMOP;

VI – criar e oferecer espaços de acolhimento das queixas e denúncias sobre os possíveis casos de assédio moral que envolvem os servidores da PMOP;

VII – construir e favorecer espaços amplos de discussão sobre o tema da saúde mental no trabalho, facilitando o conhecimento e a articulação intersetorial da rede de saúde mental

em Ouro Preto para o melhor encaminhamento e atendimento das demandas que envolvam o sofrimento mental, no que este se relaciona à vida e ao processo laboral dos servidores;

VIII – elaborar e efetivar um fluxo de atendimento, acompanhamento e tratamento para os casos de assédio moral no âmbito da PMOP;

IX – estruturar, articular e promover a efetiva realização do Serviço de Acolhimento ao Servidor;

X – acolher e acompanhar, sob demanda, os possíveis casos de assédio moral (orientação e encaminhamentos), considerando a necessidade de articulação com a Rede Municipal de Saúde Mental de Ouro Preto para tratamento dos servidores envolvidos nas possíveis situações de assédio moral;

XI – promover ações de formação continuada (treinamentos, palestras, conversações) sobre o tema do assédio moral para os servidores e chefias/lideranças da PMOP;

XII – promover grupos de conversação regulares e rotativos, nos diversos setores das secretarias da PMOP, a serem agendados conforme avaliação do Serviço de Acolhimento do Servidor, da Diretoria de Segurança e Saúde Ocupacional e da Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de conhecer os grupos, informar, orientar e conversar sobre o tema do assédio moral e saúde mental no trabalho;

XIII – promover publicações, em fluxo contínuo, nos meios digitais, Portal do Servidor, sítio eletrônico da PMOP na Internet, bem como em seus canais oficiais de divulgação de informações e redes sociais, de material sobre o tema do assédio moral e da saúde do servidor.

§1º O Serviço de Acolhimento ao Servidor está vinculado diretamente ao Gestor de Recursos Humanos e será composto pelo próprio e por Psicólogo e Procurador Municipal lotados na Gerência de Recursos Humanos.

§2º Caso a equipe prevista no parágrafo anterior verifique a necessidade de atuação de outros servidores para auxiliar na prestação do serviço, estes poderão ser designados pelo Gestor de Recursos Humanos.

§3º Outros profissionais que não compõem os quadros funcionais da Prefeitura Municipal de Ouro Preto poderão ser convidados a atuar na prestação do serviço caso a equipe prevista no §1º verifique a necessidade.

§4º Entende-se por assédio moral abrangido nas competências do Serviço de Acolhimento ao Servidor o conceito e as condutas descritos na Lei Municipal nº 1.150, de 07 de outubro de 2019, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho na

Administração Pública Direta e Indireta no Município de Ouro Preto, bem como outras que se caracterizem, no âmbito do tema em questão, como ilícitas.

§5º As competências do Serviço de Acolhimento ao Servidor podem ser incluídas, alteradas, transformadas ou excluídas mediante decreto.

§6º Os fluxos, serviços e procedimentos do Serviço de Acolhimento ao Servidor deverão ser instituídos e regulamentados mediante decreto.

§7º As atribuições do Serviço de Acolhimento ao Servidor não se confundem ou excluem as competências da Diretoria de Segurança e Saúde Ocupacional, órgão da Gerência de Recursos Humanos."

Art. 3º A presente Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Ouro Preto, Patrimônio Cultural Mundial, 14 de abril de 2025, trezentos e treze anos da Instalação da Câmara Municipal e quarenta e quatro anos do Tombamento.

Angelo Oswaldo de Araújo Santos
Prefeito de Ouro Preto

Transfere gov.br

Transferências Especiais

I.D.O

Plano de Ação > Detalhe

Dados do Plano de Ação

Permite a manutenção de Planos de Ação no sistema

Plano de Ação: **09032023-3-042480 / 2023** Programa: **090**

Beneficiário: **18.295.295/0001-36 - MUNICIPIO DE OURO PRETO (MG)** Emenda Parlar

Dados Básicos | Dados Orçamentários | Plano de Trabalho | Análises | Relatório Gestão

Dados do Beneficiário

Beneficiário (Obrigatório)

18.295.295/0001-36 - MUNICIPIO DE OURO PRETO

UF (Obrigatór

MG

Banco (Obrigatório)

001 - Banco do Brasil

Agência (Obrigatório)

0470-1

Conta (Obrigatório)

57607-X

Dados da Emenda Parlamentar

Emenda Parlamentar (Obrigatório)

202341790002 / VILSON DA FETAEMG

Valor de Custe

R$ 0,00

Dados Complementares do Plano

Finalidades

Tipo

Oficio n° 002.736/2023

Ouro Preto, 04 de dezembro de 2023

A Sra.
Silvana Vanessa Peixoto
Diretora da Casa dos Conselhos/SMG/PMOP

Assunto: Indicação de representantes para compor o Conselho Municipal de Desenvolvimento Rural Sustentável (CMDRS)

Prezada Senhora,

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ouro Preto – STROP vem por meio deste indicar os dois representantes para compor o Conselho Municipal de Desenvolvimento Rural Sustentável (CMDRS) a saber:

Titular: Lucas Mardones Gaião
E-mail: lucasmgaiao@gmail.com
Telefone: (31) 99571-9650

Titular: Paulo Sergio Martins
E-mail: paulom2770@gmail.com | associacao.aafapre@yahoo.com.br
Telefone: (31) 99730-7686

Sem mais para o momento, coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Cordialmente,

Paulo Sergio Martins
Presidente da AAFAPRE

CamScanner
Digitalizado com CamScanner