



PROJETO DE LEI N. 63 , DE 20 DE NOVEMBRO

DE 2008

"Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas."

O GOVERNADOR DO ESTADO DO ACRE

FAÇO SABER que a Assembléia Legislativa do Estado do Acre decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica vedado o assédio no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Art. 2º Considera-se assédio moral, para os fins de que trata a presente Lei, toda ação ou palavra praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao 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 – determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis;

II – designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos.

III – apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

Parágrafo único. 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 funcional;

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 pratica de seu desenvolvimento pessoal e profissional; e

IV – na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 4º O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoas que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão; e

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos de administração direta, indireta e fundacional, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das



normas específicas de cada órgãos da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Art. 5º Por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da pratica de assédio moral, será promovida imediata apuração mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único. Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Art. 6º Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral, direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação sob pena de nulidade.

Art. 7º Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta 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. Para os fins de que trata este artigo serão adotadas, dentre outras as seguintes medidas:

I – o planejamento e a organização do trabalho;

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; e

c) garantirá a dignidade do servidor.

II – o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo no caso de variação de ritmo de trabalho; e



III – as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Art. 8º A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do art. 4º desta lei, será revertida e aplicada exclusivamente no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor.

Art. 9º Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de sessenta dias.

Art. 10. As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas, se necessário.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões "Deputado FRANCISCO CARTAXO",
10 de setembro de 2008

Deputado  ANUTE



JUSTIFICATIVA

Os novos tempos trazidos pelas revoluções tecnológicas e a globalização trouxeram, e ainda fazem, grande mudanças no mundo do trabalho. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização, entre outras, serão palavras, conceitos, que se tornaram comuns em nosso meio.

Convivemos, pois, com mudanças nas relações de trabalho, porém, pouco se fala sobre seus efeitos na vida dos trabalhadores em geral.

A necessidade de maior produtividade por parte do funcionário, os novos métodos de gerência, por exemplo, colocam as pessoas em competição, estimulado-as ao cumprimento de metas, atribuições, tarefas, o que se por um lado o estimula ao desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho, por outro lado tem provocado condutas impróprias, ofensivas à dignidade do trabalhador, autêntica “tirania nas relações de trabalho”, como é chamada nos Estados Unidos, ou seja, o denominado “assédio moral”, que atinge vasta camada, milhões de trabalhadores no mundo inteiro.

O jornal Folha de São Paulo, em matéria assinada pelo jornalista Luciano Gruditner Buratto, abordou sob o título de TORTURA PSICOLÓGICA (Golpear a auto-estima de funcionários torna-se estratégia para afastá-los – Assédio moral apressa demissão) a questão ora debatida: “Foi-se o tempo de chefe grosseiro. Hoje o mercado oferece uma variedade de métodos mais sutis para quem quer demonstrar poder ou apressar o pedido de demissão de algum funcionário. Escolhido o alvo, basta seguir a cartilha: sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Logo os colegas voltaram-se contra a vítima. Isolada, sente-se incompetente. Só lhe resta pedir as contas “método” tem nome – Assédio moral – e a destruição não se restringe ao âmbito profissional: mina a saúde física e mental da vítima, corroendo sua auto-estima.”

O problema começa, normalmente, com críticas constantes do agressor ao trabalho de um funcionário, que é impedido de trabalhar ou, ao contrário, vê-se sobrecarregado de tarefas. Ao impedir a vítima de trabalhar adequadamente, o agressor pode mais facilmente criticá-la. Em seguida, ele rompe as alianças que poderia ter e o isola, não lhe dirige mais a palavra, não convida mais para as reuniões e, por



fim, se ele tenta se defender, o humilha, critica sua vida privada e faz pouco caso de suas opiniões. A essa altura, a saúde dessa pessoa já está fortemente alterada. O que é importante frisar é que, independentemente da causa do assédio, uma vez iniciado, espalha-se rapidamente a todo o grupo, que dá as costas à vítima e fica ao lado do mais forte. (Jornal Folha de São Paulo, edição de junho de 2.001).

Conforme relatado na matéria jornalística, no Brasil o tema é ainda pouco discutido, mas os números também assustam. Estudo feito com noventa e sete empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que de dois mil e setenta e dois entrevistados, oitocentos e setenta deles (quarenta e dois por cento) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Segundo o estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são as maiores vítimas – sessenta e cinco por cento das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra vinte e nove por cento dos homens. O medo é grande, a maioria dos entrevistados não quis se identificar e está recebendo nesta reportagem um nome fictício.

Pesquisa pioneira realizada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos doze milhões de europeus sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, essa verdadeira “arma química”, se não combatida de frente, pode levar à debilidade a saúde de milhões de trabalhadores.

Segundo a psicanalista francesa Marie -France Hirigoyen, autora de estudos sobre o assunto, em obras publicadas em 1998 – *Harcèlement Moral* (Assédio Moral), e *Malaises dans le Travail* (Mal-estar no Trabalho) – a punição ao assédio moral ajudaria a combater, pois “importa um limite ao indivíduo perverso.”

Na França, a Assembleia Nacional votou recentemente, no início deste ano 2001, projeto de lei que pune o assédio moral no trabalho, cujo texto aguarda aprovação do Senado. Alterando o Código do Trabalho francês, no capítulo intitulado Luta Contra o Assédio Moral, o projeto pune com sanção disciplinar todo trabalhador que tenha praticado assédio moral no trabalho, protegendo de qualquer sanção aquele que testemunhar e relatar essas atitudes condenáveis. Reconhece ainda a nulidade de pleno direito, ruptura de contrato resultante de assédio moral.



A Noruega, também, alterando sua legislação trabalhista, nela inseriu disposições de planejamento e de organização do trabalho, com o objetivo de não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos, possibilitando a autodeterminação a cada trabalhador e oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho, evitando o trabalho pouco diversificado, repetitivo, através de medidas do ritmo de trabalho e oportunidade de contatos com outros colegas.

No Brasil, o tema também vem ganhando notoriedade, tendo sido objeto de proposições legislativas em nosso Estado, nos municípios de Iracemápolis, que já dispõe de lei aprovada e regulamentada, e de São Paulo, cujo projeto de lei tramita pelo Legislativo, que coíbe o assédio moral no serviço público local.

A presente proposição é uma contribuição do Legislativo Paulista ao tema circunstante, vedando assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta e das fundações públicas.

Oxalá, venha o legislador federal a discipliná-la em nossa legislação trabalhista, estendendo a matéria aos trabalhadores em geral, por todo território brasileiro.

São estes as razões que nos levam a solicitar a aprovação de lei que ora submetemos à deliberação dos nobres parlamentares desta Casa Legislativa.

Sala das Sessões "Deputado FRANCISCO CARTAXO",
10 de setembro de 2008

Deputado **JOSEMAR ANUTE**