

| PLENÁRIO DAS DELIBERAÇÕES  |   |   |
|--|---|---|
| <b>PROTOCOLO</b>   | <b>ESTADO DE RONDÔNIA</b><br>Assembléia Legislativa<br>23 OUT 2007<br>Protocolo <u>178/07</u><br>Processo <u>164/07</u> | Recebido e Autuado, inclui-se no<br>Pauta<br>Em <u>23 / 10 / 2007</u><br><u>Secretário</u><br><b>PROJETO DE LEI</b><br><u>Nº 160/07</u> |
|  | AUTOR Deputado Ezequiel Neiva - PPS   |    |
| <p>Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado de Rondonia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providencias.</p>  |   |   |
| <p><b>A Assembléia Legislativa do Estado de Rondonia Decreta:</b></p> <p><b>Artigo 1º</b> - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.</p> <p><b>Artigo 2º</b> - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado à situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.</p> |   |   |

Parágrafo Único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;

II - designar para funções triviais, o exerceente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

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

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e,

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

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou,

III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

*[Assinatura]*

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em freqüência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - 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 órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, 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 conduzirão, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

*lara*

- a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
- b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e,

II - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e,

III - as condições de trabalho e garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional dos servidores.

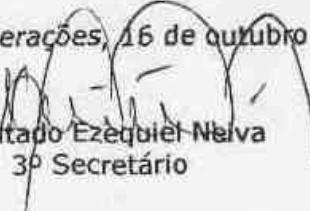
Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Plenário das deliberações, 16 de outubro de 2007.

  
Deputado Ezequiel Neiva  
3º Secretário

## JUSTIFICATIVA

O assédio moral está ligado à idéia de humilhação, isto é, com o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, constrangido, etc. A pessoa que é vítima de assédio moral se sente desvalorizada e envergonhada.

No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser identificado por humilhações constantes, geralmente provocados por um chefe ou superior na escala hierárquica, que levam à uma degradação das condições de trabalho. A vítima, com medo de perder o emprego, se sente de mãos atadas diante das hostilidades acaba se submetendo ao rebaixamento. Os colegas de trabalho também amedrontados, aderem à um pacto de tolerância e silêncio deixando a vítima cada vez mais isolada e sem ter a quem recorrer.

Como consequência o trabalhador humilhado pode sofrer de angústia, entrar em depressão e até mesmo pensar em suicídio. São muito comuns distúrbio do sono (falta ou excesso), descontrole emocional, crises de choro, irritabilidade, aparecimento de dores (de cabeça e por todo o corpo), perda de apetite, tonturas, taquicardia, aumento da pressão arterial, problemas digestivos e, em alguns casos, fuga por meio de álcool e drogas. Isto significa que o assédio moral produz reflexos muito sérios na vida daqueles que passam por isso.

O Brasil ainda não tem uma lei específica que trata desta matéria (tanto no âmbito federal, quanto em várias cidades e estados existem projetos de lei em elaboração para coibir o assédio moral). Ainda assim, o trabalhador vítima de assédio moral pode processar seus chefes e empregadores por danos morais em virtude de humilhações sofridas. Para isso é muito importante reunir o maior número de provas que caracterizam o assédio, como troca de e-mails, testemunhas dispostas a falar, etc. e procurar a justiça comum.



Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos se tornaram freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação o trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado os Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando o rendimento da Administração Pública.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso".

Em nossa cultura competitiva, onde todos procurariam vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho.

É necessário, ainda, que se entenda que o presente Projeto de Lei, tem como objetivo principal, disciplinar a relação entre os servidores públicos, seja ele de caráter efetivo ou comissionado, vislumbrando o princípio constitucional da eficiência (CF artigo 37) ficará assegurado na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas.

