



Ao Protocolo Legislativo para registro e em seguida à CDDHCEOP e CCJ.

PROJETO DE LEI N.º
(Do Deputado Xavier)

PL 2349 /2001

LIBO

Assessoria de Plenário

Em, 16 / 10 / 01

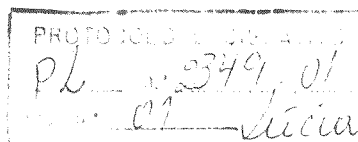
Stámar Pinheiro Lima
Chefe da Assessoria de Plenário

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral, no âmbito da administração pública do Distrito Federal.

A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL decreta:

Art. 1º - A prática de assédio moral por servidor público do Distrito Federal, no âmbito da administração pública, fica sujeita às seguintes penalidades administrativas:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.



Parágrafo único - A pena de suspensão implicará a participação em curso de comportamento profissional.

Art. 2º - Para os fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral a ação, o gesto ou a palavra que, pela repetição, atinja a auto-estima e a segurança do servidor público, fazendo-o duvidar de si e de sua competência e causando:

- I - prejuízo ao ambiente de trabalho;
- II - dano à evolução em carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Art. 3º - Pratica assédio moral o servidor público que:

- I - ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele somente por meio de terceiros;
- II - determinar transferência de área de trabalho sem a devida justificção;
- III - marcar tarefas com prazo de impossível cumprimento;
- IV - espalhar rumores maliciosos a respeito do funcionário;
- V - sonegar informações de forma insistente;
- VI - subestimar esforços do funcionário;



VII - criticar funcionário de forma persistente.

Art. 4º - A denúncia de assédio moral será apurada por processo administrativo, provocado pela parte ofendida ou por autoridade competente.

Parágrafo único - Fica assegurado o direito de ampla defesa ao acusado, sob pena de nulidade.

Art. 5º - As penalidades administrativas a que se refere o art. 1º desta lei serão aplicadas de forma progressiva, considerando-se o aspecto da reincidência e o da gravidade da ação.

Parágrafo único - A pena de suspensão poderá ser convertida em multa, quando conveniente para o serviço público, ficando o funcionário obrigado a permanecer no exercício de sua função.

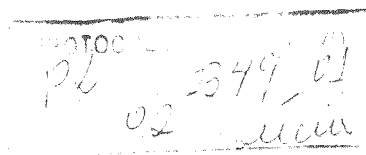
Art. 6º - A multa a que se refere o inciso III do art. 1º desta lei é de R\$ 200,00 (duzentos reais), atualizada mensalmente pelo Índice de Preços ao Consumidor - IPC - ou outro que venha a substituí-lo.

Art. 7º - A arrecadação da receita proveniente de multa imposta por processo administrativo reverterá em benefício do programa de aprimoramento profissional do servidor público, realizado prioritariamente na unidade administrativa a que pertencer o denunciado.

Art. 8º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de sessenta dias contados de sua publicação.

Art. 9º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10 - Revogam-se as disposições em contrário.





JUSTIFICAÇÃO

PROTOS: 92.0349/01
03 *Uliana*

Assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo. Poder-se-ia se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexos causal com o trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema é recente no Brasil, tendo ganhado força com a repercussão da publicação no Brasil, em 2000, pela Editora Bertrand, do livro sob o título "Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano".

Como conceito, temos que o assédio moral no trabalho é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e não éticas, de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Esta conduta negativa dos chefes em relação a seus subordinados constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos demais, que, por medo do desemprego e da vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem as ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio" no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se fragilizando.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho - OIT - com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.



Em nossa cultura competitiva, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, especialmente na esfera da administração pública, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho.

Sala das Sessões,

DEPUTADO XAVIER

PROTOCOLO LEGISLATIVO	
PL	n.º 2349, 01
Fls. n.º	04 <i>Lucia</i>