

PROJETO DE LEI Nº 20.433/2013

Dispõe sobre a proibição do assédio moral no trabalho

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA

DECRETA:

Art. 1º - Fica proibido, no âmbito de organizações privadas e públicas; órgãos da administração direta e indireta, além de empresas concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, atitudes caracterizadas como assédio moral, definidas nesta lei.

Art. 2º - Caracteriza-se como assédio moral no trabalho, para fins da presente Lei, toda e qualquer conduta abusiva (atitude, gesto, palavra ou comportamento) de superior hierárquico ou colega, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando não só a vítima em seu exercício profissional, como no próprio ambiente organizacional.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho pode caracterizar-se, nas relações funcionais e escalões hierárquicos, pelas seguintes atitudes e ações, de forma repetitiva:

I. Dar instruções confusas e imprecisas

II. Bloquear atividades ou atribuir erros imaginários

III. Ignorar a presença de funcionário na frente de outros

IV. Pedir trabalhos urgentes e sem necessidade

V. Definir atividades e tarefas abaixo da capacidade profissional do trabalhador;

VI. Não cumprimentar

VII. Impor horários injustificados ou forçar o trabalhador a pedir demissão

VIII. Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissional e Pessoalmente; retirar equipamentos ou material necessário à execução do trabalho, isolando-o do convívio com os colegas

Art. 3º - Deverá ser promovida imediata apuração da prática de ações que tratem de assédio moral no trabalho, mediante processos de sindicância ou administrativos, podendo as mesmas serem interpostas através de denúncia pela parte ofendida, ou por ofício expedido por autoridade que venha a ter conhecimento de tal prática.

Parágrafo único - Nenhum funcionário ou servidor público poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado ou relatado atitudes que comprovem assédio moral, conforme definida nesta Lei

Art. 4º - Constatado a prática de assédio moral na organização privada ou pública deverão ser aplicadas, pelas entidades e órgãos responsáveis, as seguintes sanções:

I-Para a organização pública ou privada

a) Advertência e obrigação de uma definição de política de recursos humanos e código de ética/ conduta no trabalho que venham a prevenir a ocorrência de prática afins, no ambiente laboral (na primeira infração)

b) Multa de 50 salários mínimos (na segunda infração)

II- Para o agressor

a) Da iniciativa privada:

1) Advertência (na primeira infração)

2) Demissão (constatado a persistência da ação)

b) Para o serviço Público e afins

1) Advertência (na primeira infração

2) Exoneração (constatado a persistência da ação)

III-Para o agredido

a) Idenização por danos morais arbitrado pelo Poder competente, além de tratamento terapêutico e psicológico, se for o caso, custeados pela organização responsável

Art. 5º - Fica assegurado ao funcionário ou servidor 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 empresa, órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Art. 6º - As receitas provenientes das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 5.º desta Lei serão aplicadas em campanhas estaduais que trate do tema e suas

correlações no trabalho.

Art. 7º - Os órgãos públicos ficam obrigados a realizarem disseminação do tema através de campanhas públicas visando prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Art. 8º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

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

Art. 10º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 23 de agosto de 2013

Deputado Ângelo Coronel

JUSTIFICATIVA

Caracterizado como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante sua jornada de trabalho, o assédio moral, segundo pesquisas recentes (2002) “existe em toda a parte”. E apesar de não ser um assunto novo é uma questão delicada e pouco discutida, onde seu processo de intensificação se dá sobretudo às mudanças ocorridas no cenário global, econômico e organizacional, das últimas décadas.

Alguns estudiosos apontam que o processo de reestruturação produtiva, onde há clara exacerbação de competitividade, além de novos métodos de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, tem levando a profundas quebras nas relações sociais, e conseqüentemente a uma perene insatisfação, no que tange, principalmente, ao "modus operandi" das relações no trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Organização Mundial da Saúde as novas políticas de gestão do trabalho estarem vinculadas às políticas neoliberais dentro do processo de acirramento competitivo global, os próximos anos serão permeados por depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados ao comportamento.

Com base nas informações de entidades que trabalham com o tema o assédio moral pode ser constatado de forma objetiva através de condutas negativas, desumanas e aéticas de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s) visando desestruturar a vítima e sua relação com o ambiente organizacional de trabalho. Forçando tal indivíduo na maioria das vezes, a desistir do emprego. A ocorrência deste fenômeno é geralmente de longa duração, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas.

Por um outro olhar, pode ainda ser entendido como uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização, uma vez ocorre a desestruturação da vítima como uma degradação das condições de trabalho; A vítima é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares, se fragiliza e pode “perder” sua auto-estima. Os colegas, por medo de se desempregarem e sofrerem também as mesmas atitudes acabam reproduzindo os atos do agressor, criando o chamado ‘pacto da tolerância e do silêncio’ no ambiente.

Vale ressaltar, no entanto, que um ato isolado em si de humilhação não é caracterizado como assédio moral, pressupondo para a ocorrência do fato atitudes repetitivas e sistemáticas, além de intencionalidade(forçando o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório) e temporalidade (durante a jornada, por dias e meses),degradação deliberada das condições de trabalho.

Quer seja um ato isolado ou repetido, atitudes como estas devem ser combatidas uma vez que se constitui em violência psicológica, causadoras de danos à saúde física e mental tanto do ofendido, como em todo o grupo, interferindo na vida do trabalhador de modo direto.

Visando dar amplitude a um tema tão contemporâneo e importante, porém, pouco discutido, proponho o presente Projeto de Lei visando prevenir, minimizar e punir atitudes de assédio moral nas organizações privadas e públicas do estado da Bahia.

Com base no Decreto Lei 2848 de 7 de Dezembro de 1940 e no Decreto Lei 4742/2001 o artigo 136 do novo Código Penal Brasileiro, em discussão no Congresso Nacional, estabelece que o assédio moral no trabalho é crime sujeito a pena de um a dois anos de reclusão.