

INDICAÇÃO Nº 23.586/2019

Indica ao Excelentíssimo Senhor Governador da Bahia, Rui Costa, a propositura de Projeto de Lei para acrescentar à Lei nº 6.677 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado da Bahia), vedação à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação de raça e religião no âmbito da administração pública do Estado da Bahia.

O deputado abaixo signatário, vem, com fundamento no art. 139 da Resolução nº 1.193/85, Regimento Interno desta Casa Legislativa, solicitar que seja encaminhado, através da Mesa Diretora, ao Excelentíssimo Senhor Governador da Bahia, Rui Costa, a seguinte Indicação:

Indica ao Excelentíssimo Senhor Governador da Bahia, Rui Costa, a propositura de Projeto de Lei para acrescentar à Lei nº 6.677 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado da Bahia), vedação à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação de raça e religião no âmbito da administração pública do Estado da Bahia.

JUSTIFICATIVA

A presente medida legislativa visa atualizar a Lei nº 6.677, criada em setembro de 1994, a fim de incluir no seu texto, vedação à prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação de raça e religião no âmbito da administração pública do Estado da Bahia.

Tais práticas estão cada vez mais presentes no ambiente laboral e são altamente nocivas às pessoas que sofrem esses tipos de assédio e discriminação. Apesar de não ser uma prática nova no mercado de trabalho, o assédio moral vem sendo amplamente divulgado na última década, e as condutas de empregadores que resultam em humilhação e assédio psicológico passaram a aumentar vertiginosamente.

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade

psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado.

Como exemplos frequentes de assédio moral no ambiente de trabalho, podemos citar a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, com objetivo de ridicularizar e inferiorizar, afetando o seu desempenho. É comum que, em situações de assédio moral, existam tanto as ações diretas por parte do empregador, como acusações, insultos, gritos e indiretas, ou ainda a propagação de boatos e exclusão social.

O Assédio sexual é, em sentido estrito, um tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado (embora o contrário também possa acontecer). O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado visando a algum objetivo.

Exemplos clássicos são as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte do superior.

Já o racismo consiste no preconceito e na discriminação com base em percepções sociais baseadas em diferenças biológicas entre os povos. Muitas vezes toma a forma de ações sociais, práticas ou crenças, ou sistemas políticos que consideram que diferentes raças devem ser classificadas como inerentemente superiores ou inferiores com base em características, habilidades ou qualidades comuns herdadas. Também pode afirmar que os membros de diferentes raças devem ser tratados de forma distinta.

Nesse sentido, notamos que os atos acima desestabilizam o empregado, tanto na vida profissional quanto pessoal, interferindo na sua auto-estima, o que gera desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. A humilhação repetitiva e de longa duração também compromete a dignidade e identidade do trabalhador, afetando suas relações afetivas e sociais. A prática constante pode causar graves danos à saúde física e psicológica, evoluir para uma incapacidade laborativa e, em alguns casos, para a morte do trabalhador.

Embora haja leis prevendo tais ilícitos, como é o caso do racismo, que está disposto na Lei nº 7.716/1989, bem como do assédio sexual, que possui previsão no art. 216-A do Código Penal, não há nenhuma norma que coloque o assédio moral, o assédio sexual e o racismo como proibições no serviço público do Estado da Bahia.

Além disso, sabe-se que as responsabilidades civil, penal e administrativa são independentes entre si, ou seja, o servidor pode ser punido tanto na esfera penal, cível ou administrativa, conforme preconiza o art. 185 da Lei nº 6.677/94, o que revela a necessidade de que a seara administrativa também aborde as situações descritas acima.

Com efeito, a omissão do Estado para fatos tão importantes, pode gerar impunidade, haja vista que os servidores que possam vir a cometer tais infrações contra outros, não receberão da lei, uma penalidade de acordo com o fato específico que cometeu.

Sob o espreque legal, a referida proposta não invade a competência dos outros entes

federativos, não onera o Estado, tampouco usurpa a iniciativa privativa do poder executivo, não encontrando óbice, portanto, para sua aprovação.

Portanto, é de suma importância a apresentação do referido projeto de lei, fazendo com que o servidor se sinta protegido pelo estatuto que os regem, valorizando, assim, a dignidade, os direitos humanos e, sobretudo, a vida dos nossos servidores públicos estaduais.

A decisão em apresentar esta matéria legislativa decorre da convicção sobre a importância em positivarmos na lei tais proibições, como forma de evitar que casos como esses aconteçam, e que em caso de cometimento, seus infratores sejam devidamente enquadrados pela legislação e punidos.

Sala das Sessões, 2 de outubro de 2019

Deputado Marcelo Veiga