



Estado de Goiás
ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA
Gabinete do Deputado Luis Cesar Bueno

PROJETO DE LEI Nº DE DE 2013.

Modifica a Lei nº 17.161, de 30 de setembro de 2010 que dispõe sobre a proibição de assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se assédio moral qualquer forma de procedimento que implique exposição do agente público a situações de constrangimento, humilhação e violação de sua dignidade, desde que caracterizado por repetição sistemática, intencionalidade e degradação deliberada de suas condições de serviço.

- I- Considera-se como repetição sistemática a ocorrência a partir de 3 vezes de condutas que configurem o assédio moral;
- II- A prática do assédio moral poderá se dar na forma coletiva, na seguinte hipótese:
 - a- Quando uma pessoa for vítima de condutas caracterizadas como assédio moral cometidas por mais de um agente a mando de um outro.

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:



- I. desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- II. desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- III. preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- IV. atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;
- V. isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- VI. manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- VII. subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;
- VIII. manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- IX. relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
- X. apresentar, como suas, idéias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- XI. valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei, dentre outras formas.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.



§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

- I. o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;
- II. o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Parágrafo único. Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 4º A prática de assédio moral constitui infração grave e sujeita o infrator às seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o agente público e para o serviço prestado ao usuário, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.



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

§ 3º A suspensão será aplicada por escrito em caso de reincidência das formas puníveis com advertência, podendo ser, quando houver conveniência para o serviço, convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou da remuneração, nos termos regulamentares de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator ao recebimento de informações, atribuições e tarefas.

§ 4º A demissão será aplicada em caso de reincidência das formas puníveis com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

§ 5º Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 6º Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

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

Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988, ou conforme legislação especial aplicável – sem prejuízo das sanções civis e penais.

Art. 7º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 8º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

- I. promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;
- II. promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;
- III. acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 9 Nenhum agente público poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por haver testemunhado procedimentos definidos nesta Lei ou por tê-los relatado.

Art. 10 Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 11. O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 12. Os órgãos e as entidades da administração pública estadual tomarão, dentre outras, as seguintes medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido nesta Lei:



I – planejamento e organização dos serviços, considerando, em relação ao agente público:

- a) autodeterminação de cada um, com a possibilidade de exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- b) possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) oportunidades de contatos com superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais, com o oferecimento de informações sobre exigências dos serviços, bem como sobre os resultados alcançados;
- d) preservação da dignidade de todos;

II – oferta de condições de serviço que garantam ao agente público oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Art. 13 O assédio moral implica a responsabilização objetiva do Estado de Goiás, garantido direito de regressão contra o agente público causador.

Art. 14 O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 60 (sessenta) dias de sua publicação.

Art. 15 As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de dotações próprias do Orçamento-Geral do Estado.

Art. 16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

SALA DAS SESSÕES, em ____ de _____ de 2013.

Luis Cesar Bueno
Deputado Estadual
Presidente da Comissão de Organização dos Municípios

Justificativa

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Vive-se em Goiás cenário de violência no ambiente organizacional da estrutura do Estado donde emerge um fenômeno, que apesar de invisível, vem merecendo especial atenção do Poder Público, dos funcionários e da sociedade como um todo devido aos danos que provoca. E este fenômeno é o assédio moral.

Registramos que o assédio moral existe em toda parte e, apesar de não ser um assunto novo, é uma questão delicada e pouco discutida. O referencial teórico e mesmo as pesquisas são em número reduzido no Estado de Goiás frente à intensificação e a gravidade do fenômeno, fatos estes que podem ser comprovados através da observação do crescente número de discussões sindicais sobre o tema. Contudo, faz-se oportuno considerar que a intensificação deste fenômeno é consequência de mudanças no cenário organizacional nas últimas décadas.

O processo de reestruturação produtiva em curso tem trazido em seu bojo novas metodologias de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, levando à profundas rupturas no tecido social e à uma crônica insatisfação, especialmente quanto ao "modus operandi" das relações no trabalho.

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos: medos, incertezas, angústia e tristeza. As múltiplas exigências para produzir são "transversadas" por abuso de poder pelos superiores hierárquicos e freqüentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos "erros" e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho.

O ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os



gerentes e os trabalhadores em outras posições. As consequências dessas vivências repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo com a sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e o colocando face-a-face com situações de enfretamento, notadamente, ante ao assédio moral no trabalho.

No Estado de Goiás o quadro vem se agravando dia-a-dia com a progressão da desvalorização a que o servidor público vem sendo submetido. Desvalorização essa que relega aos servidores a negação de direitos e garantias por parte da Administração Pública. Isto faz com que sofrimento e trabalho caminhem juntos dentro do Poder Público.

Diante desse quadro, faz-se necessária a compreensão de que a atual legislação estadual que tutela os direitos dos servidores contra o assédio moral necessita ser endurecida e melhor detalhada para que a norma consiga atingir a sua finalidade, ou seja, a defesa dos direitos do servidor público estadual a um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Nesse sentido, sabe-se que apesar do assédio moral ser manifestado veladamente, não raras são as vezes em que o mesmo é percebido pela gerência e funcionários e freqüentemente banalizado, e até ignorado; algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento.

Entretanto, é um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca. Em Goiás a falta de compromisso do Estado com os servidores públicos tem afetado as finanças, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da administração pública.

Registra-se que o medo de reivindicar os direitos, em virtude das retaliações, tornou-se uma constante entre os servidores, em razão do clima de incertezas promovido pela situação de humilhação. O medo, presente em todas as instâncias, reprime toda e qualquer iniciativa de defesa da dignidade quando o emprego está em jogo.



O dano psíquico gerado pelo assédio moral poderá, inclusive, ser permanente – razão pela qual é necessário ser combatido. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc.

Em pesquisa da médica brasileira do trabalho Margarida Barretoxi esta identificou as seguintes situações/ações de assédio moral no ambiente de trabalho como sendo as mais freqüentemente verificadas:

SITUAÇÕES/AÇÕES MAIS FREQUENTEMENTE VERIFICADAS	%
Dar instruções confusas e imprecisas	65%
O bloqueio ao trabalho e a atribuição de erros imaginários	61%
Ignorar a presença de funcionário na frente de outros	55%
Pedir trabalhos urgentes sem necessidade	49%
Mandar o trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional, fazer comentários maldosos em público	41%
Não cumprimentar	38%
Impor horários injustificados ou forçar o trabalhador a pedir demissão	35%
Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissional e pessoalmente; retirar o material necessário à execução do trabalho (fax, computador, telefone), isolando-o do convívio com os colegas	33%

Infelizmente, os anos centenários que nos separam da abolição da escravidão em Goiás não foram suficientes para enfraquecer os elos que nos prendem à filosofia escravocrata. O espaço-tempo apenas transfigurou os algozes de ontem nos tecnocratas, *experts* e estrategistas de hoje, que rompem cada vez mais os limites do possível, do sensato e do moralmente aceito retirando dos



Estado de Goiás
ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA
Gabinete do Deputado Luis Cesar Bueno

trabalhadores da administração pública as pedras angulares que sustentam os direitos sociais.

Assim, pela defesa dos direitos sociais dos trabalhadores da administração pública é que pleiteamos a aprovação da presente propositura.

SALA DAS SESSÕES, em ____ de _____ de 2013.

Luis Cesar Bueno
Deputado Estadual
Presidente da Comissão de Organização dos Municípios