



CÂMARA MUNICIPAL DO RECIFE

RUA PRINCESA ISABEL, 410 – BOA VISTA – RECIFE – PE – telex 1865 – fax 3301-1262 / f. 3301-1280 / 122
C.G.C. (MF) Nº. 08.903.189/0001-34 — INSCRIÇÃO ESTADUAL -- ISENTA – INSCRIÇÃO MUNICIPAL : ISENTA

Projeto de Lei nº /2005

EMENTA: Dispõe sobre a punição do assédio moral, que passa a ser considerado infração administrativa, classificado como ato de grave agressão ao servidor público, no âmbito da administração pública municipal direta, indireta.

A Câmara Municipal do Recife decreta:

Artigo 1º - Fica punido o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, suas fundações e autarquias, submetendo servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação de outro servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado, ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas, aéticas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam

treinamento e conhecimento específicos;

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

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

III - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

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

Artigo 3º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará 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 servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. 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, que será de 35% do total dos vencimentos percebidos pelo servidor faltoso, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

§ 5º - Verifica-se a reincidência quando o funcionário pratica nova conduta, depois de tornada irrevogável a decisão administrativa que o tenha considerado culpado pela prática de assédio moral.

§ 6º - Para efeito de reincidência não prevalece a decisão administrativa anterior, se entre a data do cumprimento ou extinção da sanção e a infração posterior tiver decorrido período de tempo superior a 5 (cinco) anos.

Artigo 4º - 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.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 5º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação.

Artigo 6º - Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

§ 1º - Para os fins de que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - planejamento e a organização do trabalho:

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) incentivará a participação de todos os servidores em debates sobre os problemas de gerenciamento e dos cumprimentos das metas de gestão, buscando a atuação interdisciplinar e participativa de todos os servidores, inclusive sobre as relações de comando.

e) garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 7º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 3º, §3º desta Lei, será revertida e aplicada exclusivamente no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor.

Artigo 8º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 9º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões da Câmara Municipal do Recife, em 19 de junho de 2003.

Jurandir Liberal
Vereador do Recife - PT



CÂMARA MUNICIPAL DO RECIFE

RUA PRINCESA ISABEL, 410 – BOA VISTA – RECIFE – PE – telex 1865 – fax 3301-1262 / f. 3301-1280 / 122
C.G.C. (MF) Nº. 08.903.189/0001-34 — INSCRIÇÃO ESTADUAL -- ISENTA – INSCRIÇÃO MUNICIPAL : ISENTA

Justificativa

A exploração do trabalhador na produção de bens e serviços remonta ao período da antiguidade quando escravos eram recrutados à força.

A transição do trabalho escravo para atividades laborais remuneradas ocorreu somente na modernidade. No lugar do feitor surgiu o administrador, a jornada de trabalho, o descanso remunerado e a previdência, quando o trabalhador adquire valor naquela nova ordem econômica.

Contudo, até os dias atuais a saúde dos trabalhadores é atingida por relações de trabalho mal sucedidas dando margem ao surgimento a danos físicos e até mesmo ao óbito. Esta violência tem previsão legal sendo a saúde e a incolumidade física do trabalhador bens tutelados, inclusive penalmente.

Deste modo, as lesões corporais e as mortes decorrentes do trabalho podem ensejar ações penais, sejam em função de comportamentos dos tipos dolosos ou culposos.

Também são conhecidas ações judiciais de natureza indenizatória em defesa dos interesses dos trabalhadores vítimas de tais violências.

Através do presente projeto de lei vimos chamar a atenção para outra forma de violência e criar um sistema protetivo do trabalhador da Administração Municipal, seja direta ou indireta. Esta outra violência, consubstanciada em comportamentos abusivos que atingem a psique do trabalhador causando danos à sua estrutura emocional. Isto ocorre pela prática reiterada que é temperada, o mais das vezes, pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio e abuso de poder do superior hierárquico.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o superior hierárquico passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado funcionário, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, submete-se. As consequências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A grave situação já diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, correspondendo a 13.000,000 (treze milhões) de pessoas, convivem com tratamentos tirânicos de seus patrões. Estima-se que entre 10% (dez por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Em dois anos e meio de pesquisas ela constatou que nas consultas realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados.

Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Transcrevemos quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada de assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6

Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país em diversas iniciativas em nível municipal, para coibir o abuso. Projetos similares já foram apresentados em diversas cidades do interior de São Paulo e capital, Porto Alegre, Curitiba, Rio de Janeiro e diversas outras que estão iniciando esta discussão.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada em nível federal e desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa.

A conduta que pretendemos tipificar como delito administrativo caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima do funcionário. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas singelas para pessoa que desempenhe satisfatoriamente função mais complexa; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local de trabalho para outro em precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

A legislação federal vem sendo complementada no sentido de mais e melhor proteger os trabalhadores em suas relações de trabalho. Recentemente a aprovação da Lei do Assédio Sexual (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001) pelo Congresso Nacional, coibiu um comportamento semelhante ao assédio moral, uma vez que o assédio sexual também ocorre no ambiente de trabalho envolvendo trabalhadores e suas organizações hierárquicas.

Cumpramos informar que, já foram protocolados vários Projetos de Lei junto à Câmara dos Deputados tratando da mesma matéria. O primeiro visa alterar o Código Penal com a inclusão do artigo 146-A que tipifica o assédio moral e define a sua pena (projeto de lei nº 4742/01), outro estabelece penalidades aos servidores públicos

federais e suas autarquias que praticam a conduta definida como assédio moral (projeto de lei nº 4591/01).

Com a aprovação do presente projeto, nosso Município sai na frente no combate ao Assédio Moral, caracterizando-o como infração administrativa e punindo, dentro de seu âmbito de competência, os funcionários que comprovadamente incidirem nesse tipo de conduta.

De todo o exposto, temos certeza que os nobres representantes do povo recifense, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente projeto.

Jurandir Liberal
Vereador do Recife - PT