
	<p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p>	
<p>Despacho</p>	<p>NP: s9tszpm0 SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS 14/08/2019 Projeto de lei nº 832/2019 Protocolo nº 6489/2019 Processo nº 1525/2019</p>	
<p>Autor: Dep. Lúdio Cabral</p>		

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso.

A **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO**, tendo em vista o que dispõe o Art. 42 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona 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.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se agente público, 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 Para os efeitos desta Lei considera-se assédio moral, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, submeter a pessoa a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal, comprometendo a sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Art. 4º Caracteriza-se como 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.

Art. 5º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I - advertência;

II - suspensão;

III - destituição de cargo em comissão;

IV - destituição de função comissionada;

V - demissão.

§1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a natureza, a gravidade, os motivos determinantes e a repercussão da infração, os danos por ela causados, o comportamento e os antecedentes funcionais do agente público, a intensidade do dolo ou grau de culpa, bem como as reincidências.

§2º Quando o assédio moral envolver exclusivamente servidores públicos da Administração Pública Direta e Indireta, serão observadas as penalidades previstas no Capítulo V, do Título IV, da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990.

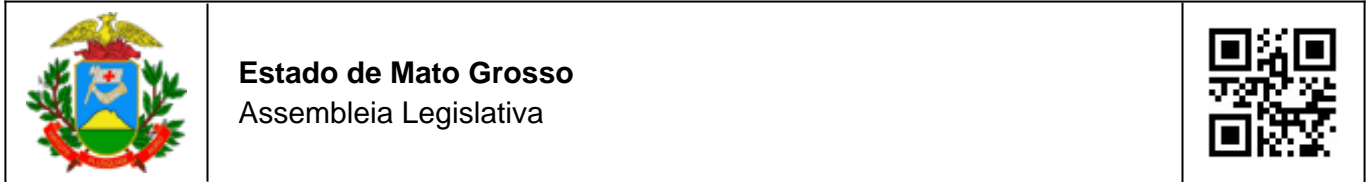
Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei Complementar nº 207, de 29 de dezembro de 2004, ou conforme legislação especial aplicável, assegurado o direito de ampla defesa.

Art. 7º O procedimento administrativo disciplinar se iniciará por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

Art. 8º 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.



Art. 9º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos : I - dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão ; II - cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 10. Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

Art. 11. A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 12. A administração pública poderá tomar medidas preventivas contra 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. 13. Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública poderão criar 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. 14. O Estado poderá providenciar, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

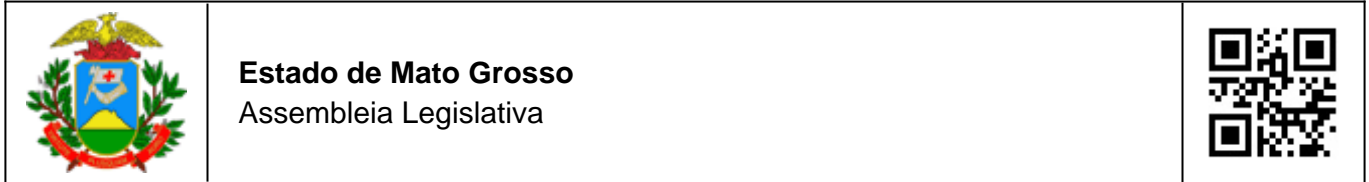
Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICATIVA

O assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes.

Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar à debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando seu rendimento. É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos, e um dispositivo legal contribuirá para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho, aí se incluindo a administração pública.

A Lei 10.224/01 introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tipificando o assédio sexual como crime. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, aumentada de um terço se a vítima for menor de idade. Já o assédio moral, embora não faça parte expressamente do ordenamento jurídico brasileiro, não tem sido



tolerado pelo Judiciário. Mas, tanto em um caso como em outro, nem sempre é fácil provar sua ocorrência.

O Superior Tribunal de Justiça já tem uma jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Nos últimos anos a corte recebeu diversos casos de abusos cometidos por agentes do estado contra colegas de trabalho, subordinados ou público em geral.

Em julgamento reazliadop em setembro de 2018, a 2ª Turma tomou inclusive uma decisão inédita na Corte Superior, reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No caso, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul.

Segundo a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas como manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade.

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus já sofriam desse drama.

E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho através de lei específica.

Edifício Dante Martins de Oliveira
Plenário das Deliberações "Deputado Renê Barbour" em 14 de Agosto de 2019

Lúdio Cabral
Deputado Estadual