



ALMT
Assembleia Legislativa

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora
Núcleo Econômico – NUCE
Comissão de Trabalho e Administração Pública - CTAP



Parecer nº 76/ 2021/ CTAP

Referente ao Projeto de Lei nº 553/2021 que “**Estabelece Protocolo de Prevenção, Abordagem e Responsabilização Institucional contra violências na Administração Pública do Estado de Mato Grosso**”.

Autor: Deputado Paulo Araújo

Relator (a): Deputado (a)

Elizeu Nascimento

I – Relatório

A presente iniciativa foi recebida e registrada pela Secretaria de Serviços Legislativos em 23/06/2021. Foi inserida em pauta no dia 24/06/2021. Cumprida a pauta foi encaminhada a Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora em 06/07/2021. Posteriormente, a mesma foi remetida a esta Comissão, na data de 06/07/2021 conforme as folhas nº 02 e 16/ verso.

Submete-se a esta Comissão o Projeto de Lei nº 553/2021, de autoria do Deputado Paulo Araújo, conforme ementa acima.

O autor assim a justifica:

“O presente projeto de lei tem por objetivo instituir a adoção do Protocolo de Prevenção, Abordagem e Responsabilização Institucional contra violências na Administração Pública do Estado de Mato Grosso.

Quanto à violência em geral, a Organização Mundial de Saúde (OMS) formulou, em 2002, um conceito de violência como sendo o “uso intencional da força ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (KRUG; DAHLBERG, 2007, p. 1165). Através desse conceito, verifica-se que os efeitos da violência não se restringem a ferimentos e morte, podem ser também de ordem psicológica ou privações de ordem social.

O termo violência institucional é usado para se referir à violência cometida por órgãos e agentes públicos que tem o dever de garantir e respeitar os direitos humanos. Podem ser diversas as situações, os tipos de violência, as vítimas, mas o que define a violência institucional é que



ela seja realizada por um órgão público ou um agente público, isto é, servidores, funcionários públicos ou até mesmo pessoas terceirizadas, mas que estejam a serviço de algum órgão público.

Este tipo de violência é muito complexo, pois é cometida justamente por quem tem o dever de agir estritamente de acordo com o que diz a lei e garantir os direitos humanos de todas as pessoas, em especial as mulheres, pessoas negras e LGBT+.

Nos casos em que envolve a violência institucional é evidente a relação de poder estabelecida entre o órgão ou agente público e a vítima. No cotidiano destas denúncias vimos como a maioria delas está impregnada pelas desigualdades que marcam a história do Brasil: classe, gênero, raça, discriminação por idade etc. Contribui, também, para a persistência da violência institucional, o fato do país ser violento para as minorias. É possível observar que os casos de violência dentro do ambiente de trabalho acontecem com maior frequência quanto mais inferiores são as posições ocupadas na hierarquia. Sendo assim, os trabalhadores do setor terceirizado — que, em geral, fazem parte das minorias — são os que mais sofrem com esse tipo de violência, que, além do assédio moral, se manifesta através da discriminação e dificuldade em ascender nos postos de trabalho e na carreira.

De acordo com pesquisa realizada pelo portal www.vargas.com.br¹, que ouviu 5.000 profissionais brasileiros, 52% das pessoas entrevistadas afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio, porém, 87% não denunciaram o ocorrido. Para 39,4% isso ocorreu por medo de perder o emprego, para 31,6% por receio de represálias, para 11% por vergonha, para 8,2% por medo de que a culpa recaia no denunciante e para 3,9% por sentimento de culpa. Porém, entre aqueles que relataram o ocorrido, 74,6% afirmaram que a pessoa agressora permaneceu no mesmo ambiente de trabalho após a denúncia.

Ainda de acordo com a pesquisa acima mencionada, o principal tipo de assédio sofrido pelos pesquisados foi o assédio moral, do qual 47,3% das vítimas foram homens e 51,9% mulheres. Já o assédio sexual correspondeu a 9,7% das pessoas pesquisadas, dentre as quais 79,9% foram mulheres e 20,1% homens.

O LinkedIn, uma prestigiada rede social voltada para relacionamentos de trabalho, em conjunto com a consultoria de inovação social Think Eva, realizou pesquisa em 2020 especificamente com mulheres, em que foram ouvidas 414 profissionais em todo o país, de forma online, e 15% disseram ter pedido demissão do trabalho após o assédio, porém apenas 5% delas recorreram ao RH das empresas para reportar o caso. Mesmo entre mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas, o assédio continua a ser uma realidade. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%.²

Na mesma pesquisa, mais de 95% das entrevistadas afirmam saber o que é assédio sexual no trabalho, mas pouco mais de 51% falam com frequência sobre o tema. Quanto maior o rendimento, maior a frequência com que as discussões acontecem.



Já a consultoria Etnus, realizou pesquisa com 200 moradores da cidade de São Paulo entre maio e julho de 2017, e apontou que 60% das pessoas negras afirmaram já ter sofrido episódios de racismo no ambiente de trabalho³.

Ainda nesse contexto, estudo feito pela Consultoria Santo Caos em 2015, 43% dos entrevistados afirmaram ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho⁴.

Diante do cenário exposto, é imprescindível que o poder público garanta que tais condutas sejam prevenidas e combatidas ativamente, elaborando uma lei específica, tipificando e conceituando tal prática, a fim de preservar a dignidade e os direitos fundamentais das pessoas que compõem a Administração Pública. Com base neste entendimento, solicito aos nobres Pares a aprovação desta proposta legislativa”.

No âmbito desta Comissão, esgotados os prazos regimentais, não foram encaminhados emendas ou Substitutivo Integral.

Posteriormente, a iniciativa de Lei em tela foi encaminhada a esta Comissão para emitir Parecer quanto ao mérito.

É o relatório.

II - Análise

Compete a esta Comissão, enunciar parecer a todos os projetos que abordem os temas contidos no artigo 369, inciso XII, alíneas “a” a “f” do Regimento Interno desta Casa Legislativa, a saber, emitir parecer a todos os projetos que tratem de assuntos atinentes à ordem social mato-grossense, tendo como base o trabalho e como objetivo o bem-estar e justiça social; fiscalizar as relações de trabalho e política de emprego.

Ainda segundo a citação acima, compete à Comissão de Trabalho e Administração Pública apoiar Programas de Aprendizagem e treinamento profissional; estimular sindicalismo e organização sindical; tratar de matérias relativas ao serviço público na administração estadual direta e indireta, inclusive, fundacional; acompanhar os assuntos pertinentes à segurança e medicina do trabalho dos órgãos públicos estaduais.

Segundo pesquisas realizadas a propósito do assunto pela Secretaria de Serviços Legislativos, não foi identificado nenhum projeto em tramitação que trata de matéria idêntica ou semelhante, e nenhuma Lei em vigor que dispõe a propósito da mesma matéria. Isso significa a inexistência de obstáculo regimental ao prosseguimento da proposta de lei. Destarte, tal propositura



completa as condições necessárias para análise de mérito por esta Comissão. Em relação aos requisitos de mérito da iniciativa, são requisitos determinantes quanto à análise: oportunidade, conveniência e relevância social.

O autor do presente projeto de lei transcreve:

Artigo 1º. Esta Lei regulamenta os parâmetros para prevenção, encaminhamento e acompanhamento de denúncias de violência que ocorram no âmbito da Administração Pública do Estado de Mato Grosso.

Parágrafo Único. Para fins da aplicação deste Protocolo entende-se que integram a Administração Pública do Estado de Mato Grosso todas as secretarias, empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias, fundações, e demais entidades relacionadas ao poder público.

Artigo 2º. As disposições do presente Protocolo se aplicam a todos os servidores públicos estatutários, celetistas e terceirizados, que integram órgãos e entidades da Administração Pública do Estado de Mato Grosso.

Artigo 3º. As disposições do presente Protocolo regem as relações entre os sujeitos citados em suas relações trabalho e convivência conexas à consecução do trabalho ou com impacto sobre tal objetivo, como, entre outras, conferências, congressos, atividades esportivas e festivas realizadas por instituições e associações relacionadas ao ambiente de trabalho.

Artigo 4º. As disposições deste Protocolo se aplicam para as relações entre os sujeitos que ocorram tanto nos espaços físicos quanto nas interações que ocorram por meios telefônicos, redes sociais e demais meios digitais relacionados ao ambiente de trabalho.

Um dos temas mais discutidos na esfera organizacional têm sido as práticas violentas manifestadas no ambiente de trabalho. Diversas são as abordagens utilizadas e a preocupação com esse tema vem crescendo com o desenvolvimento das discussões contemporâneas envolvendo a violência e suas múltiplas conseqüências em todos os campos sociais.

As múltiplas manifestações de violência têm permeado a vida social em todas as suas dimensões. No ambiente de trabalho, ela pode se manifestar, impulsionada pelas relações de poder, na propagação de calúnias, falta de colaboração dos colegas de trabalho, criação de entraves ao exercício das atividades profissionais, assim como outros atos, que tenham como objetivos a desmoralização pessoal e a desestruturação profissional.

Na administração pública, onde os ocupantes de cargos públicos elegíveis têm maior visibilidade por parte da população, a situação pode ser ainda mais grave. Os funcionários públicos



ALMT
Assembleia Legislativa

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora
Núcleo Econômico – NUCE
Comissão de Trabalho e Administração Pública - CTAP



concurados e contratados e a própria sociedade podem ser conivente e participar dos atos de violência moral articulados pelos adversários políticos. As pessoas participam, por exemplo, da divulgação de calúnias, sem ao menos se darem conta de que estão atentando contra a moral de uma pessoa. Isso acontece porque a violência está internalizada nas pessoas e elas agem sem reconhecê-la como tal.

A vítima também tende a resistir que foi alvo de violência. Ela busca explicações como sugerir que é inerente à vida política sofrer agressões dos adversários ou que é parte do papel do oponente incorporar práticas violentas para alcançar seus objetivos. A relação de poder na administração pública, entre os ocupantes e desejosos de ocupar cargos elegíveis, é turbulenta e envolve muitas outras práticas violentas.

Por derradeiro, esta Relatoria recomenda que tal iniciativa prospere nesta Casa Legislativa, pois restou demonstrado os requisitos quanto ao mérito, bem como a contribuição da mesma com a justiça e bem-estar social.

É o parecer.



ALMT
Assembleia Legislativa

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora
Núcleo Econômico – NUCE
Comissão de Trabalho e Administração Pública - CTAP



III – Voto do Relator

Pelas razões expostas, quanto ao **mérito**, voto pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 553/2021, de autoria do Deputado Paulo Araújo.

Sala das Comissões, em 14 de 12 de 2021.

IV – Ficha de Votação

Projeto de Lei nº 553/2021 - Parecer nº 76/2021
Reunião da Comissão em <u>14 / 12 / 2021</u>
Presidente (a): <u>Deputado Elizeu Nascimento</u>
Relator (a): <u>Deputado Elizeu Nascimento</u>

Voto Relator (a): Pelas razões expostas, quanto ao mérito , voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 553/2021, de autoria do Deputado Paulo Araújo.
--

Posição na Comissão	Identificação do(a) Deputado(o)
Relator	
Membros	<u>Elizeu Nascimento</u>
	<u>Paulo Araújo</u>