



PROJETO DE LEI Nº **PL 253 /2019**

(Do Senhor Deputado Jorge Vianna)

LIDO Em 19/03/19

SECRETARIA LEGISLATIVA	
Recebi em 19/03/19 às 17h	
<i>K</i>	22.405
Assinatura	Matrícula

Proíbe o assédio moral nas unidades e estabelecimentos das redes pública e privada de saúde do Distrito Federal, e dá outras providências.

A Câmara Legislativa do Distrito Federal, com fundamento no art. 58, caput, da Lei Orgânica do Distrito Federal, decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas unidades e estabelecimentos das redes pública e privada de saúde do Distrito Federal.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se assédio moral qualquer conduta, omissiva ou comissiva, praticada reiteradamente por pessoa que, abusando da autoridade inerente ao seu cargo ou função, atinja a autoestima do servidor, empregado, estagiário ou assemelhado, interferindo de maneira negativa no ambiente de trabalho ou no serviço prestado ao público, bem como na carreira profissional do ofendido, em especial:

- I – determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo ou função que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II – designar para o exercício de funções triviais o executor de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam-se treinamento e conhecimento específicos;
- III – apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 01



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL



GABINETE DO DEPUTADO JORGE VIANNA

IV – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, empregado, estagiário ou assemelhado, ou isolá-los de contatos com seus superiores hierárquicos, sujeitando os ofendidos a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

V – sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis à carreira profissional do servidor, empregado, estagiário ou assemelhado;

VI – divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como praticar críticas reiteradas ou subestimar esforços, atingindo a dignidade do servidor, empregado, estagiário ou assemelhado;

VII – expor o servidor, empregado, estagiário ou assemelhado a dano ou sofrimento físico ou mental, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 2º Sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação, o infrator sujeita-se às seguintes penalidades:

I – proibição de celebrar contrato, convênio ou instrumento congêneres, inclusive na condição de sócio de pessoa jurídica, com órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes do Distrito Federal;

II – proibição de exercer cargo em comissão ou função de confiança em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes do Distrito Federal.

Parágrafo único. As penalidades a que se referem os incisos I e II do caput serão aplicadas:

I – pelo período máximo de 90 dias, contados a partir da data da decisão de que não caiba mais recurso na esfera administrativa ou judicial;

II – de acordo com o princípio da razoabilidade.

Art. 3º As unidades e os estabelecimentos das redes pública e privada de saúde do Distrito Federal devem adotar as medidas necessárias para evitar o assédio moral tipificado nos termos do disposto nesta Lei.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 02



Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei objetiva efetivar, entre outros, o direito constitucional da população à saúde (art. 204 da Lei Orgânica do Distrito Federal – LODF) e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 2º da LODF), da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da razoabilidade, da motivação, da eficiência e do interesse público (caput do art. 19 da LODF).

O assédio moral no ambiente de trabalho é prática desumana que deve, a todo custo, ser abolida em nosso estado. Em entrevista promovida pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP, da Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, a especialista no tema, ginecologista Dra. Margarida Maria Silveira Barreto, detalha a problemática, *in verbis*:

“Informe ENSP : O que é assédio moral ? Ele pode ser considerado uma doença do trabalho ?

Margarida Barreto : O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo ‘assédio moral’ veio na esteira do ‘assédio sexual’, até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de “colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade”. Outras denominações também usadas são ‘assédio psicológico’, ‘tortura psicológica’ e, em alguns casos, ‘violência moral’.

O assédio moral não é uma doença, mas um risco não visível no ambiente de trabalho. Quando se identifica o assédio moral como doença, a tendência é de culpabilizar o trabalhador e de colocar a discussão no marco

Setor Protocolo Legislativo

PL Nº 253 / 2019

Folha Nº 03



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

GABINETE DO DEPUTADO JORGE VIANNA



da biologia. Isso leva a um reducionismo muito grande, pois isola o problema e retira da análise o contexto social, as formações socioeconômicas e o processo histórico. Deixa de se considerar a existência das pessoas em sociedade e o indivíduo em sua relação com o outro, num cenário específico, que é o mundo do trabalho com a lógica do lucro.

É muito importante que as pessoas entendam, e essa é a nossa batalha. Nós já levamos essa discussão para profissionais da Saúde, para as universidades e para os sindicatos. De cinco anos para cá, no entanto, nosso foco tem sido a área do Direito - juízes, advogados, promotores, OAB, etc. -, pois percebemos que havia uma certa incompreensão no sentido do julgamento, e o problema acabava sendo atribuído à personalidade e à sensibilidade do assediado, ficando descartada a questão do ambiente de trabalho.

Informe ENSP : O que leva ao assédio moral ?

Margarida Barreto : Para se entender a questão do assédio moral, é importante, antes de tudo, compreender as mudanças radicais que o mundo do trabalho sofreu nesses últimos 20 anos. Entre outras coisas, podemos falar da questão da 'reestruturação' intensiva das empresas, que se caracteriza, principalmente, pela demissão em grande escala. O resultado é que aqueles que ficam acabam sobrecarregados, realizando tarefas que corresponderiam a dois ou três funcionários. Outro conceito muito usado é o da 'flexibilização' que, na verdade, acaba sendo a flexibilização dos direitos, do tempo e da saúde do trabalhador. O trabalhador, cuja jornada de trabalho era de oito horas, passa a estar 24 horas por dia à disposição da empresa. Seu tempo passa a ser o tempo do poder e da produção. Tem ainda a questão da 'empregabilidade', na qual o trabalhador é responsabilizado pela sua própria atualização, a fim de se tornar empregável, isto é, um indivíduo pronto para atender ao chamado do mercado de trabalho. O trabalhador deixa de ser um 'trabalhador' para virar um 'colaborador', ou seja, nós nos tornamos colaboradores da nossa própria exploração. Tudo isso afeta diretamente a forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho e acabam formando um terreno propício para o assédio moral.

Informe ENSP : Qual o papel das empresas e organizações nos casos de assédio que ocorrem com seus funcionários ?

Setor Protocolo Legislativo
PL N° 253 / 2019
Folha N° 04

H



Margarida Barreto : O assédio moral é um processo que se caracteriza pelo encadeamento de propósitos e de atuações hostis que, quando tomados separadamente, podem parecer insignificantes, mas cujas repetições constantes têm efeitos bastante nocivos. Ele desestabiliza emocionalmente a vítima do assédio, destrói o coletivo e a rede de comunicação no ambiente de trabalho. O assédio moral é um indicador da existência de violência instituída e institucionalizada e da imposição da lógica organizacional. Quando escutamos as vítimas de assédio, fica muito claro que há dois fatores fundamentais de causalidade dessa prática : a forma de organizar o trabalho e a cultura organizacional que banaliza a violência em nome da produtividade. No Brasil, ainda é normal uma postura de fuga das empresas. Elas raramente assumem que possa haver um caso de assédio moral no seu âmbito, e isso acaba fortalecendo a idéia, que a Justiça cada vez mais manifesta, de responsabilidade solidária da empresa nos casos de assédio moral.

Informe ENSP : Quais as principais características do assédio moral ?

Margarida Barreto : Em quase todo caso de assédio moral, é possível identificar cinco momentos muito distintos, como se fosse uma raiz que se repete em todos os lugares. O primeiro passo do assediador é impedir a vítima de se exprimir. Então, nada do que ela diz tem valor ou deve ser ouvido. Daí, começa a fase do isolamento, que ela tenta superar aumentando o seu ritmo de trabalho e sua produção. Como isso não resolve, ela entra num caminho de auto-isolamento. Na continuidade do processo, o objetivo passa a ser desconsiderá-la junto dos seus colegas, desmerecendo seu trabalho, e desacreditá-la no seu ambiente de trabalho até, finalmente, comprometer a sua saúde. O interessante é que, para isso, utilizam-se estratégias muito sutis e até muito sedutoras.

Informe ENSP : No que consiste o assédio moral ? Como se dá o processo ? Que táticas são utilizadas pelo assediador ?

Margarida Barreto : Eu aponto as táticas de relacionamento, de isolamento, de ataque e as ações punitivas de cunho pedagógico e disciplinar. Na questão do relacionamento, visando quebrar as relações existentes, há um incentivo à competitividade e à excelência, o que acaba fortalecendo o individualismo. No isolamento, a impressão que se tem é que o assediado tem uma doença contagiosa, ninguém quer ser visto com ele. As pessoas são colocadas na 'geladeira', isto é, num lugar onde não valem

Setor Protocolo Legislativo
PL N° 253 / 2019
Folha N° 05



nada, são 'queimadas', por meio de fofoca, ou, simplesmente, 'esquecidas', uma tática muito usada com os que retornam de licença médica. Os ataques, por sua vez, são sempre velados, nada é muito explícito. O assediador fala mal com terceiros sobre o trabalho da vítima, ou sobre os riscos que ela corre de perder o emprego, deixando que ela 'ouça a conversa', por exemplo. Mas há ainda as ações punitivas, mais comuns no Norte e no Nordeste do país, mas que também ocorrem em outras regiões. Essas práticas de abuso de poder têm, claramente, o objetivo de sujeitar corpos e mentes não só do assediado, mas também dos demais. Quando presenciam as humilhações impostas ao assediado, as pessoas tendem a trabalhar mais e a se calar por medo de serem os próximos a sofrer abusos, perder o emprego ou ser identificado com a pessoa que está mal no ambiente de trabalho.

Quanto às ações, elas são as mais variadas possíveis - gritos, gestos grosseiros e obscenos, comportamento hostil, intolerância, perseguição sistemática e até violência física - cujo objetivo é desestabilizar emocionalmente a vítima, destruí-la, ridicularizá-la publicamente. As ameaças de desemprego, por sua vez, levam muitos a tolerarem o assédio, as acusações e a atribuição de apelidos depreciativos ou constrangedores, prática muitas vezes justificada pela imagem que o brasileiro tem de ser brincalhão. A insinuação de roubo é a facada final que se pode dar num assediado. Uma acusação injustificada é capaz de desestruturar qualquer pessoa.

Informe ENSP : Qual o perfil de assediadores e assediados ?

Margarida Barreto : As pesquisas mostram que cerca de 90% dos assediadores são superiores hierarquicamente aos assediados, mas há casos em que o assédio é praticado pelo conjunto dos colegas e, até mesmo, por um subordinado. Quanto ao sexo, há homens e mulheres, dependendo mais do cargo que ocupam. Em mais de 10% dos casos com mulheres, o processo parte de um caso de assédio sexual. No caso dos homens, o assédio sexual se torna bastante delicado quando o assediador também é homem, pois isso quebra a reação da vítima.

Quanto aos assediados, eles são justamente aqueles que, de alguma forma, quebram a harmonia, porque questionam, sugerem e apontam problemas. São, geralmente, pessoas que buscam soluções para o coletivo, que se preocupam com os demais, ou seja, são os questionadores e,

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 06



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL



GABINETE DO DEPUTADO JORGE VIANNA

passem, os solidários. Como ele reclama, ele acaba sendo visto como aquele que vive fazendo drama ou criando casos, mas isso não é verdade. Outro grupo importante é dos portadores de doenças causadas pelo próprio trabalho. De forma geral, os mais velhos e as mulheres, principalmente as negras.

Informe ENSP : Quais os custos, quais as conseqüências do assédio moral ?

Margarida Barreto : Para o trabalhador, o assédio representa um grande sofrimento, que começa com o medo, a ansiedade, a vergonha e o sentimento de culpa, entre outros. Como o sofrimento é a ante-sala do adoecimento, as coisas vão piorando, o estresse aumenta e isso pode levar inclusive a vícios diversos e ao suicídio. Quando começa o processo de sofrimento, o trabalhador fica imerso numa zona cinzenta em que ele não entende o que está havendo. É como se ele entrasse num túnel de emoções tristes, que acabam criando uma rede imaginativa que leva à repetitividade do pensamento. Ele só consegue pensar nisso. O sofrimento poda a sua criatividade e pode até afetar sua memória. E isso não ocorre por fragilidade da pessoa, mas é uma conseqüência natural do que ela está passando. As reações são variadas, uns podem engordar e outros emagrecer em demasia e sem motivo aparente. Pode haver diminuição da libido, isolamento social e reprodução da violência sofrida no ambiente doméstico. No caso dos homens, quando eles chegam a desistir ou perder o emprego há ainda um agravante. Como, culturalmente, o homem é tido como provedor da casa e, por um certo machismo, não deve demonstrar fraqueza, o assédio pode deixá-lo completamente desestruturado, levando ao suicídio.

A empresa, por sua vez, sofre os efeitos da diminuição da competitividade, redução da produtividade, com perda de lucratividade, perda de trabalhadores qualificados, aumento de doenças e acidentes, aumento do absenteísmo, perdas econômicas, por pagamento de indenizações e processos, e perda de imagem, entre outros. Por fim, perde o Estado que, além de perder o potencial de trabalhadores produtivos, ainda vê aumentarem os gastos da previdência.

Informe ENSP : O que fazer para evitar o assédio moral ?

Margarida Barreto : Em primeiro lugar, é importante ter em mente que o assédio moral não começa como assédio. Ele sempre começa com

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 07

H



uma situação de conflito não resolvido. E aí, acho importante diferenciar bem o conflito - algo positivo, que pode desencadear novas idéias e crescimento mútuo, que envolve tarefas claras, objetivos coletivos e comunicação sincera, honesta e respeitosa - do assédio moral - no qual imperam as tarefas confusas, as ordens ambíguas, o boicote e o individualismo, a falta de ética e a comunicação indireta, evasiva, difícil, autoritária e desrespeitosa.

O momento ideal de intervenção é durante o conflito, ou seja, antes que ele evolua para um caso de assédio moral. Por que está se prolongando ? O que está interferindo ? Se o conflito começa a virar um caso de assédio, é necessário fazer uma prevenção primária, que envolve, entre outras coisas, uma tomada de posição da empresa, informando que não vai tolerar a prática do assédio moral, a realização de campanhas de sensibilização antiviolência, a elaboração e distribuição de cartilhas ou outro material informativo, além do estímulo às atitudes respeitadas nas relações interpessoais, o que é bastante complicado, porque mexe com a política de gestão da empresa. Caso isso ainda não resolva, deve ser feita a chamada 'prevenção secundária', com criação de grupos de apoio e sensibilização, reconhecimento do problema, escolha de um mediador para negociar soluções e permitir o entendimento, planificação e reorganização do trabalho, visando prevenir e abolir o risco de perseguição psicológica, etc. Quando nada disso resolve, o jeito é administrar as conseqüências e, entre as providências possíveis, pesquisar as causas do assédio moral e sua relação com a organização do trabalho ; verificar as falhas da organização de trabalho que impedem a ajuda mútua e a colaboração entre os trabalhadores ; rever normas, códigos de conduta e processos avaliativos.

Informe ENSP : De um tempo para cá, esse tema começou a ser discutido mais profundamente na Fiocruz. Como é a questão do assédio moral nas empresas públicas ?

Margarida Barreto : Não existe um local que não exista assédio moral. Ele ocorre em empresas privadas, empresas públicas, organizações não-governamentais, instituições filantrópicas, sindicatos e igrejas e em todo lugar onde há trabalhadores. O assédio nas empresas públicas está muito ligado às políticas de ascensão funcional e ao modelo de gestão. De certa forma, o que eu venho observando é que o processo tende a ser mais perverso e penoso do que nas empresas privadas, pois a pessoa suporta o

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 08



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL



GABINETE DO DEPUTADO JORGE VIANNA

assédio sempre com esperança de que, quando mudar o comando, as coisas mudem. Por outro lado, como a pessoa não pode ser mandada embora, ela, muitas vezes, é colocada à disposição e começa a rodar por vários setores, sempre carregando um estigma que, muitas vezes, faz com que ela volte a ser assediada. Nós já vimos casos de assédio em empresa pública com duração de oito anos, enquanto na empresa privada o máximo foi de um ano e meio.”¹

Na área da saúde, a nefasta prática do assédio moral no ambiente de trabalho é ainda mais preocupante, haja vista a situação de vulnerabilidade física ou psíquica na qual podem se encontrar as pessoas para as quais o serviço é prestado. Em muitos casos, os pacientes têm risco de morte, o que aumenta sobremaneira a responsabilidade dos profissionais incumbidos de atendê-los.

Assim, é imprescindível coibir, urgentemente, o assédio moral nas unidades e estabelecimentos das redes pública e privada de saúde do Distrito Federal.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres colegas parlamentares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2019.


DEPUTADO JORGE VIANNA – PODE/DF

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 09

¹ Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>



LEI Nº 2.949, DE 19 DE ABRIL DE 2002
(Autoria do Projeto: Deputada Lucia Carvalho)

Determina sanções à prática de assédio moral.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

- I – desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II – tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III – exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV – exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- I – advertência;
- II – multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;
- III – suspensão do alvará de funcionamento por trinta dias;
- IV – cassação do alvará de funcionamento.

§ 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face da capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

- I – contratos com o Governo do Distrito Federal;

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 10

Setor Protocolo Legislativo
BEM FEITO
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 10



II – acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;

III – isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

Art. 4º A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da administração pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.

Art. 5º O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:

I – mecanismo de recebimento de denúncias ou representações fundadas nesta Lei;

II – forma de apuração das denúncias;

III – garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único. Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, de 13 de janeiro de 1993, bem assim com as modificações posteriores.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 15 de maio de 2002

DEPUTADO GIM ARGELLO

Este texto não substitui o publicado no *Diário Oficial do Distrito Federal*, de 20/5/2002.

Setor Protocolo Legislativo

PL Nº 253 / 2019

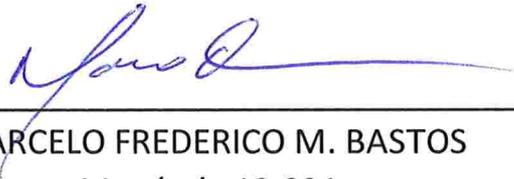
Folha Nº 10 Verso

Assunto: Consulta ao Gabinete sobre **Projeto de Lei nº 253/19**, que “Proíbe o assédio moral nas unidades e estabelecimentos das redes pública e privada de saúde do Distrito Federal e dá outras providencias”

Autoria: Deputado (a) **Jorge Vianna (PODEMOS)**

Ao **SPL** para indexações, em seguida à Secretaria Legislativa, para devolução ao Gabinete do Autor para manifestação sobre a existência de Legislação pertinente a matéria – **Lei nº 2.949/02**, que “**Determina sanções à prática de assédio moral**”. (Art. 154/ 175 do RI).

Em 20/03/19



MARCELO FREDERICO M. BASTOS

Matrícula 13.821

Assessor Especial

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
Folha Nº 11

Setor Protocolo Legislativo
PL Nº 253 / 2019
SEM EFEITO