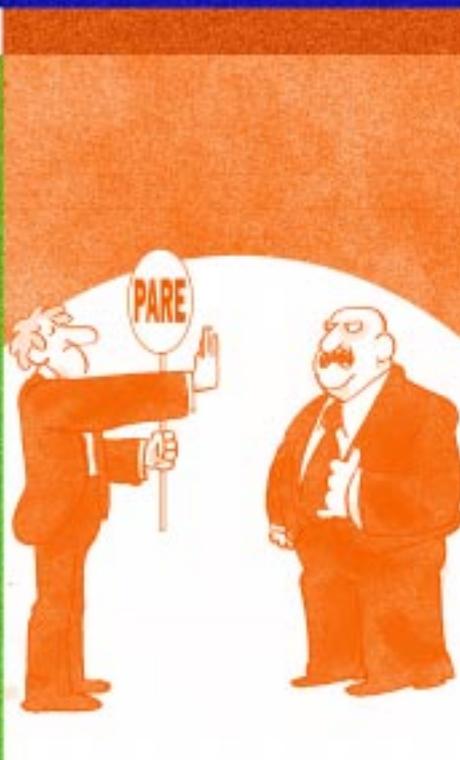
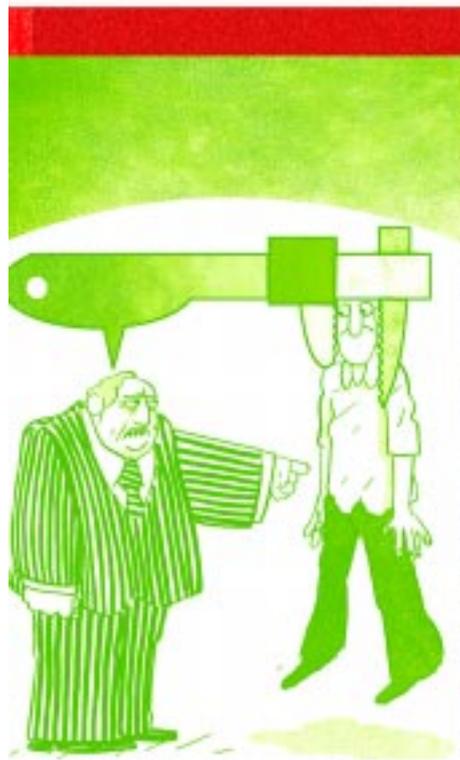




ASSÉDIO MORAL





MANDATO DEPUTADO ESTADUAL

Tadeu Veneri

Assembléia Legislativa do Paraná

(41) 3254 8121 / 3350 4094

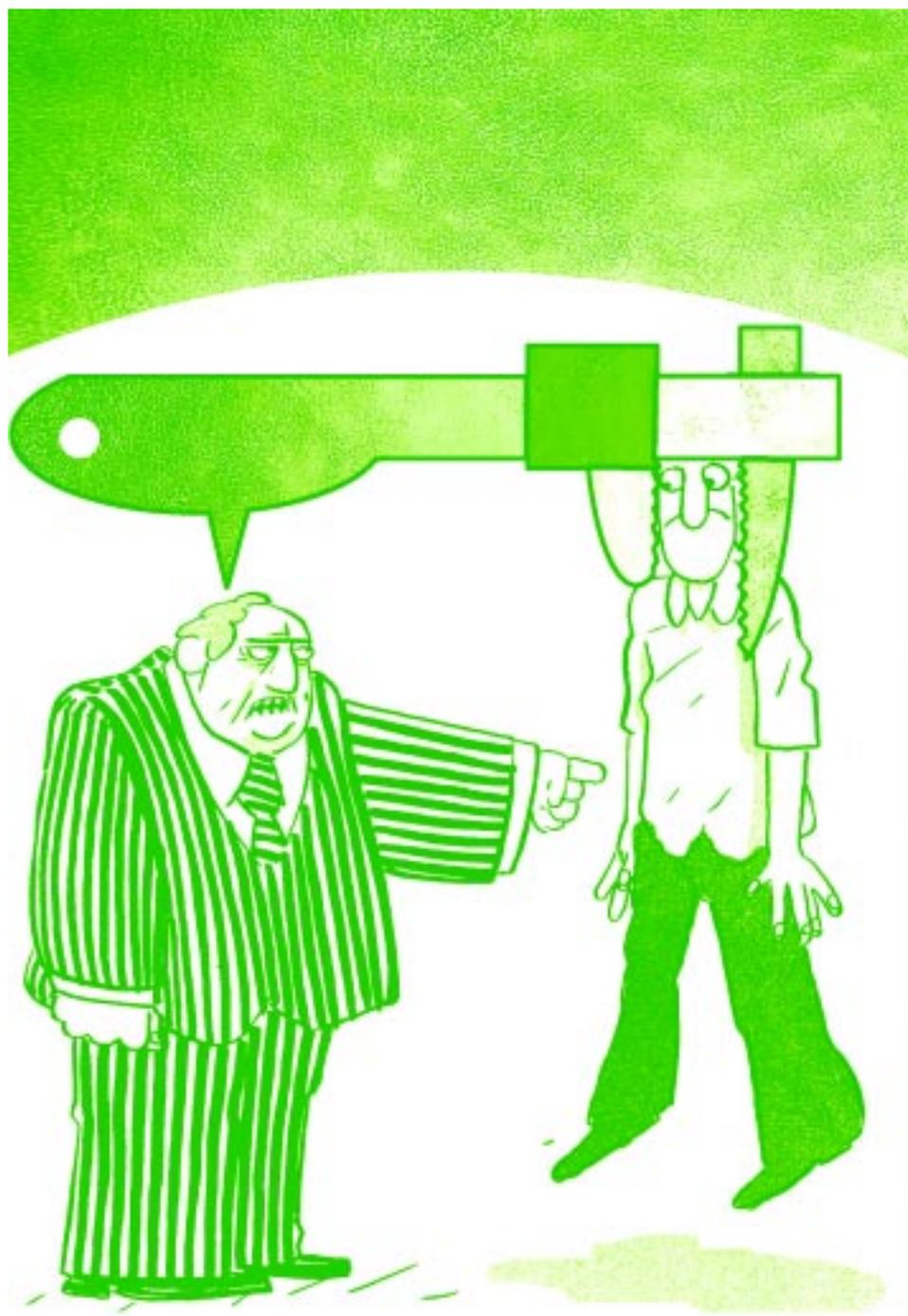
tadeuveneri@terra.com.br

www.tadeuveneri.com.br

Paraná | 2006

ÍNDICE

1. Introdução	7
2. O que é Assédio Moral	11
3. Formas como o Assédio Moral se concretiza	14
4. Efeitos mais comuns do Assédio Moral sobre as vítimas	17
5. Forma como as vítimas reagem frente ao Assédio Moral	19
6. Combate ao Assédio Moral no Judiciário	21
7. Como atuar de forma preventiva	27
8. Como atuar judicialmente em proteção aos trabalhadores	29
9. Depoimentos de vítimas de Assédio Moral	31
10. Cópia do Projeto de Lei em tramitação	34
Justificativa	36
Sites Úteis sobre Assédio Moral	39
Expediente	40



1. INTRODUÇÃO

Este material do mandato do deputado estadual Tadeu Veneri (PT) tem por objetivo contribuir na formação de uma consciência coletiva de combate a todas as manifestações de assédio moral, nas diferentes relações de trabalho.

O projeto de Lei que aprovamos na Assembléia Legislativa do Paraná e que também tramitou na Câmara Municipal de Curitiba limita-se aos servidores públicos estaduais e municipais, dentro da competência legislativa do Paraná e Município de Curitiba, respectivamente.

Foi o Tadeu Veneri que, após tomar conhecimento do novíssimo debate, trouxe para o Paraná as discussões sobre o assédio moral. Foi quem primeiro apresentou projetos de lei punindo o assédio moral.

Foi o Tadeu que realizou várias palestras sobre o tema, para bancários, professores e todos os servidores públicos e outros.

Esta cartilha é dirigida a todos os trabalhadores do setor público e privado, pois todos podem ser vítimas do grande mal que é o assédio moral.

Todas as informações que apresentamos e reflexões que fazemos são aplicáveis aos trabalhadores do setor público e privado.

VENERI ABRIU O DEBATE SOBRE ASSÉDIO MORAL EM NOSSO ESTADO.

A discussão sobre o assédio moral foi aberta no Paraná quando o Tadeu Veneri foi eleito vereador, em Curitiba. Tadeu Veneri apresentou o projeto prevendo punições para a prática na administração pública

municipal em abril de 2001. No final de 2001, o projeto foi aprovado na Comissão de Legislação e Justiça da Câmara. Em março de 2003, quando Tadeu Veneri já tinha assumido seu mandato na Assembléia Legislativa, a Câmara aprovou a proposta. Mas o então prefeito Cássio Taniguchi (PFL) vetou o projeto, sob a alegação de que tinha vício de origem, ou seja, seria de iniciativa exclusiva do Executivo. A Câmara Municipal manteve o veto.

O ex-vereador Paulinho Lamarca (PT) reapresentou o projeto, mas a matéria nem chegou a ser apreciada, em 2003. Atualmente, a proposta, com algumas alterações de ordem formal, está sendo defendida pela vereadora professora Josete (PT).

PROJETO ESTADUAL

Logo que tomou posse na Assembléia Legislativa, o deputado Tadeu Veneri apresentou em 20 de fevereiro de 2003 o projeto de lei nº 17, estabelecendo a aplicação de penalidades para a prática de assédio moral na administração pública. O relator do projeto na Comissão de Constituição e Justiça, deputado Nelson Justus (PFL), deu parecer favorável à sua tramitação, mas um dos integrantes da CCJ, Mário Bradock (PMDB), alegou que a matéria seria de exclusiva competência do Executivo. O deputado Tadeu Veneri contestou o argumento, afirmando que a Assembléia Legislativa era competente para legislar sobre a matéria, mas o relator acabou mudando a posição e votou pela transformação do projeto em indicação legislativa. A indicação é uma sugestão que o Legislativo faz ao Executivo e não tem a força de um projeto de lei. A indicação foi aprovada em 2004.

Nesse mesmo ano, nós reapresentamos o projeto de lei que, desta vez,

foi aprovado na CCJ e encaminhado ao plenário, onde obteve o voto favorável da maioria dos deputados. Entretanto, em 2005, o Executivo vetou o projeto, com a justificativa de que a iniciativa não cabia ao Legislativo. A Procuradoria Geral do Estado considerou a matéria de extrema relevância e informou que o Executivo mandaria uma mensagem com o mesmo teor para ser submetida ao voto dos deputados estaduais. O veto do Executivo, com essas razões, foi submetido ao plenário. Na votação, os deputados mantiveram o veto.

TERCEIRA TENTATIVA

Como o Executivo não tomou a iniciativa da lei sobre o assédio moral, o deputado Tadeu Veneri apresentou, pela terceira vez, o projeto de lei, no início deste ano de 2006. “O nosso projeto recebeu um substitutivo geral na CCJ. Mesmo insistindo para que fossem mantidas as penalidades a serem aplicadas, o relator não acolheu a forma original e as emendas apresentadas. Em nossa interpretação, não está afastada a aplicação das penalidades depois o descumprimento da lei é descumprimento de um dever funcional previsto no estatuto dos servidores públicos, portanto, continuam sendo aplicadas as penalidades previstas no artigo 291 do Estatuto dos Servidores Públicos Estaduais - Lei 6174/1970, assegurado o contraditório e ampla defesa. O melhor é que estivessem explícitas as penalidades mas a interpretação sistemática do Estatuto permite aplicar as penas aqueles que, por ação ou omissão, deixarem de dar cumprimento ao artigo 1º do projeto aprovado”.



2. O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O Assédio Moral, no Brasil, ainda não foi tipificado como crime ou inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, em que pese tramitarem projetos no Congresso Nacional com vistas a modificar o Código Penal e a CLT.

Mesmo não integrando o ordenamento jurídico pátrio, a doutrina jurídica e a jurisprudência têm sistematicamente tratado da matéria.

Em diversos municípios e estados, há leis punindo administrativamente a prática do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública.

Em praticamente todas as leis municipais e estaduais, tem-se adotado a seguinte definição de assédio moral:

“Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”.

A literatura a respeito da matéria tem como pioneira no Brasil a

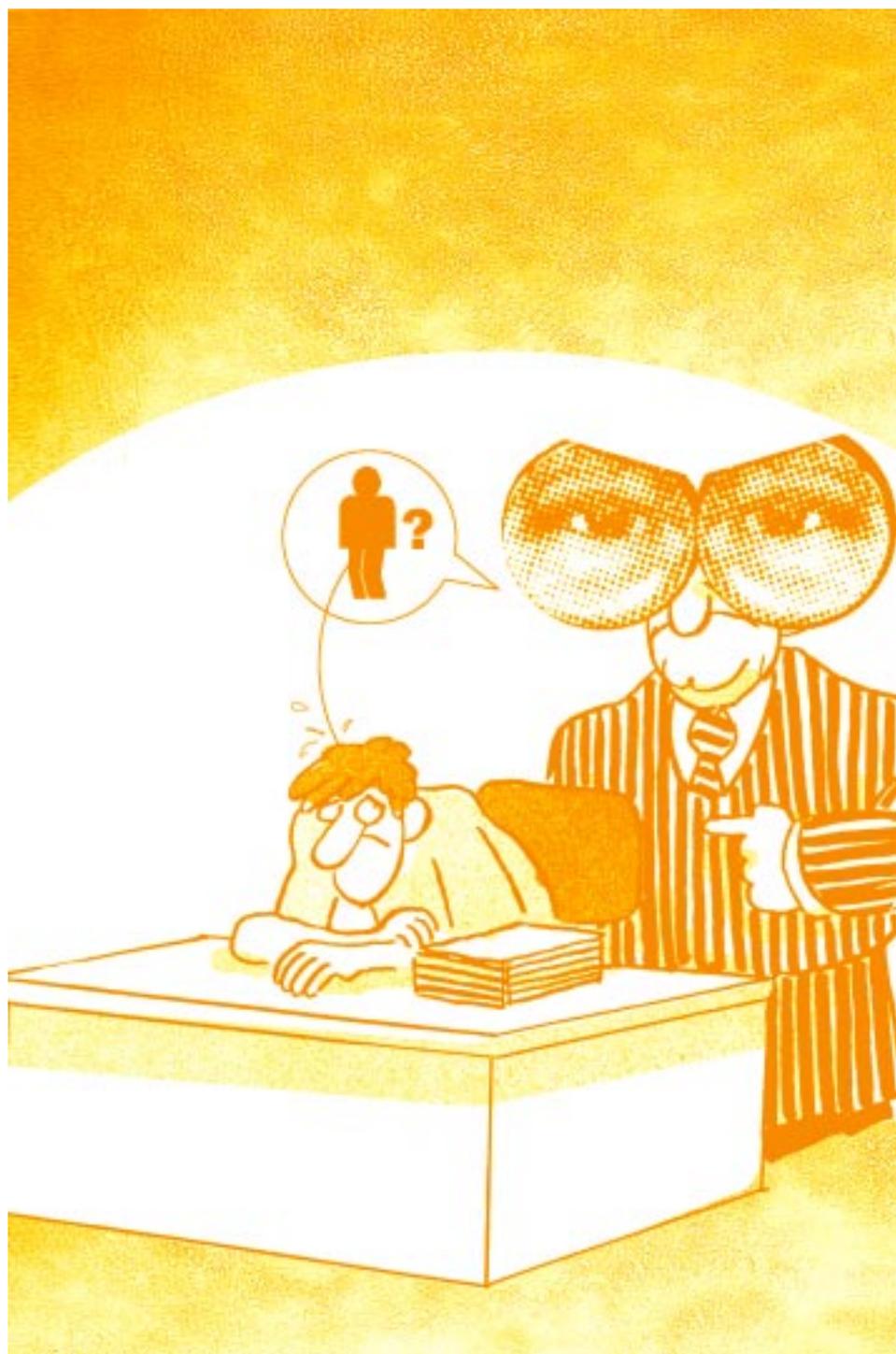
médica do Trabalho Doutora Margarida Barreto, que conceitua o assédio moral nos termos a seguir transcritos.

“assédio moral, ou violência moral do trabalho, é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, o que caracteriza uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho”.¹

“Em nosso entender, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com intuito de neutralizá-la em termos de poder. Este enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça”.²

Os conceitos que anteriormente apresentamos são ainda genéricos, mas a forma como o assédio moral se apresenta nas relações de trabalho tem concretude fácil de ser identificada.

Algumas das formas como o assédio se exterioriza são as que relacionamos a seguir e que podem se dar de chefe para funcionário, de chefiado para chefe, entre chefes e entre chefiados.



3. FORMAS COMO O ASSÉDIO MORAL SE CONCRETIZA

- Ignorar a presença do outro e sequer cumprimentá-lo.
- Ameaçar constantemente, gritar e intimidar o trabalhador.
- Sobrecarregar o outro de trabalho para que não consiga realizá-lo totalmente e ainda retirar o material necessário à sua execução.
- Fazer brincadeira de mau gosto em relação ao trabalhador quando este falta ao trabalho por problemas de saúde próprios ou da família.
- Fazer pressões para que o trabalhador não traga atestados médicos quando fica doente e que volte a trabalhar quando ainda adoecido.
- Marcação de número de vezes que o trabalhador vai ao banheiro e quanto tempo fica.
- Vigiar constantemente o trabalho que está sendo feito, desqualificando-o.
- Desvalorizar a atividade profissional do trabalhador.
- Condicionar a concessão de um benefício ou mesmo direito à exigência de produção e limite de faltas ao trabalho.
- Na Administração Pública, exigir que servidores façam campanha eleitoral para determinado candidato apoiado direta ou indiretamente pelo assediador.

Sobre as mulheres o assédio moral adquire características muito específicas e, às vezes, se mistura com o assédio sexual. As mulheres negras são alvos ainda mais visados.

- Na procura do emprego passa por rigorosa análise da aparência, estatura, decote, comprimento da saia, voz, postura ao sentar-se, baton, perfume, cabelo, se tem filhos ou não, dentre outras.
- Durante a jornada de trabalho tem controlado o número de vezes que a trabalhadora vai ao banheiro.
- Mulheres grávidas chegam a ser proibidas de sentarem.
- Atestados médicos são questionados, insinuando-se que eles não correspondem à verdade.



4. EFEITOS MAIS COMUNS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE AS VÍTIMAS

- Dificuldades emocionais
- Pensamentos repetitivos
- Alterações do sono
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar
- Negação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica
- Negação de situações ou atividades que possam recordar a tortura psicológica
- Diminuição de capacidade para fazer novas amizades.
- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- Sensação negativa de futuro.
- Mudança de personalidade e reprodução da violência em casa.
- Sentimento de culpa.
- Pensamento de suicídio
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado.
- Aumento do uso de bebidas alcoólicas e outras drogas.
- Diminuição da libido.
- Hipertensão arterial e tremores
- Agravamento de doenças pré-existentes
- Estresse



5. FORMA COMO AS VÍTIMAS REAGEM FRENTE AO ASSÉDIO MORAL

A Doutora Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Universidade Católica de São Paulo, realizou pesquisa sobre a forma como reagem homens e mulheres quando vítimas de assédio moral.

A TABELA A SEGUIR TRAZ A SÍNTESE DA PESQUISA REALIZADA¹.

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 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



6. COMBATE DO ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO

A luta judicial contra o assédio moral é ainda bastante frágil, pois muitas vezes este não é reconhecido pelos tribunais.

Por sua característica rasteira e subliminar, fica muito mais difícil a formação de provas de sua ocorrência. Em muitas vezes, é confundido com desentendimentos e meras intrigas nos locais de trabalho.

Em muitos casos, os juízes até condenam ao pagamento de indenização, mas reconhecendo como dano moral, no seu sentido genérico, sem analisar profundamente o assédio moral em si.

E mais, a maior parte dos trabalhadores somente recorre ao judiciário depois que se desligaram da empresa ou do serviço público, pois temem humilhações ainda maiores.

Desta forma, o trabalhador sofre em silêncio as humilhações e depois vai em busca de uma indenização.

Em nosso entendimento, o caminho deveria ser o contrário: **impedir judicialmente que o assediador continue em sua prática e depois pedir indenização pelo dano, quando cabível.**

Apesar de todos estes problemas, várias decisões judiciais têm sido a favor dos trabalhadores.

Nas decisões judiciais a seguir transcritas, fica explicitado o conceito de assédio moral que embasa decisões onde foram deferidos pedidos de indenizações para vítimas.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e

no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando de relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado numa sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está

expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário – o maior percebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. CONCLUSÃO: “Por unanimidade, conhecer o recurso e, por maioria, negar-lhe provimento. Vencidos, quanto ao valor da indenização, ante o voto de desempate da Presidência, os juizes José Carlos Rizk, Maria de Lourdes Vanderlei e Souza e Cláudio Armando Couce de Menezes. Mantido o valor da condenação. Sustentação Oral do Sr. Ângelo Ricardo Latorraca, advogado do recorrido. Redigirá o acórdão o Juiz José Carlos Rizk. (.....)”¹

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL.

INEXISTÊNCIA. A moral individual é apresentada pela honra da pessoa, o seu nome, boa fama, a sua auto-estima o apreço de que goza perante terceiros. O dano moral, por sua vez, é o resultante de ato ilícito que atinja o patrimônio da pessoa, ferindo sua honra, decoro, crenças políticas e religiosas, paz interior, bom nome, auto-estima e liberdade, originando o sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito. Por outro lado, assédio moral,

manipulação perversa, terrorismo psicológicos, ou ainda, mobbing, bullying ou harcèlement moral, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo “pé de ouvido”. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. O assédio moral, a exposição prolongada e repetitiva do trabalho a situações humilhantes e vexatórias, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. In casu, não se observa a ocorrência de dano moral ou assédio moral. As provas oral e documental são insuficientes para demonstrar qualquer conduta da reclamada violadora da honra do autor, do seu nome, da boa fama, da sua auto-estima e do apreço de que goza perante terceiros. Não se observou também nenhuma situação humilhante e que poderia ocasionar qualquer dano físico ou psicológico. CONCLUSÃO: por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento. Redigirá o acórdão o Juiz Cláudio Armando Couce Menezes. (.....)²

¹ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2ed. LTR, São Paulo: abril de 2005. Páginas 35 e 36.

² GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2ed. LTR, São Paulo: abril de 2005. Páginas 36 e 37.



7. COMO ATUAR DE FORMA PREVENTIVA

Para evitar que o assédio aconteça ou até mesmo para formar provas para usar em ação judicial, o trabalhador pode adotar algumas medidas que reduzirá em muito tão tirana e cruel prática.

Veja algumas formas de prevenção:

- É preciso resistir e não aceitar passivamente.
- Deve-se fortalecer laços de amizade e criar rede de solidariedade com os colegas de trabalho.
- Dar visibilidade social aos fatos denunciando a existência de assédio moral dentro do local de trabalho.
- Criar algum mecanismo de anotação dos fatos e situações de violência para produzir provas.

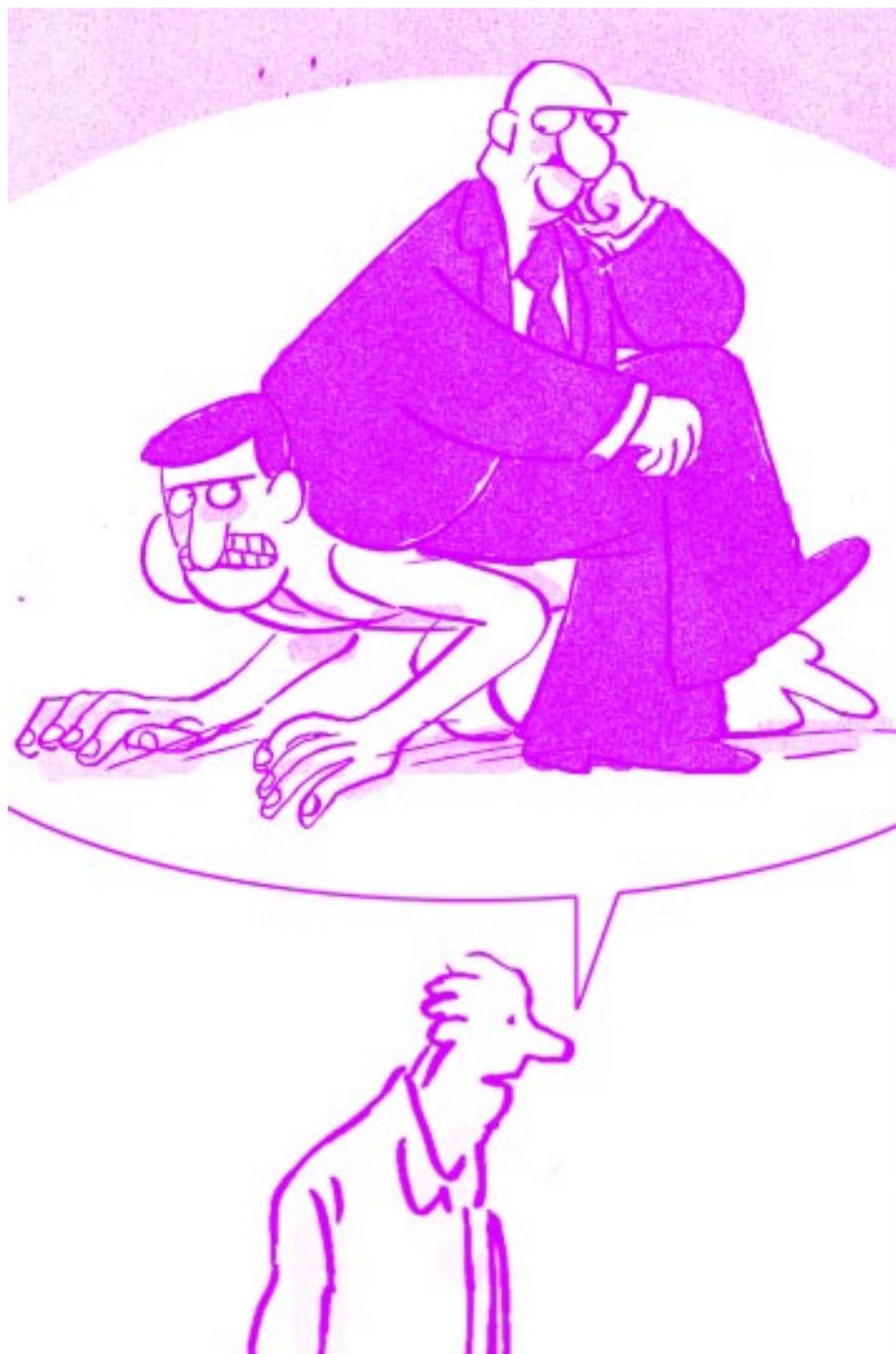
Buscar apoio de instituições: sindicato, Ministério Público, Comissões de Saúde do Trabalhador, CIPAs, Conselhos de Saúde e outras.



8. COMO ATUAR JUDICIALMENTE EM PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES

- Denunciar para a direção do sindicato.
- Formular requerimentos administrativos pedindo providências e alertando que o empregador poderá arcar com pesadas indenizações, além de outras sanções.
- Solicitar a instalação de Processos disciplinares para apurar responsabilidades e punir responsáveis.
- Propor Interpelações judiciais como forma de exigir uma manifestação dos empregadores e medidas de repressão à prática.
- Propor medidas judiciais cautelares.
- Impetrar Mandados de segurança.
- Ajuizar ações com Obrigações de fazer ou não fazer.
- Formular denúncias ao Ministério Público do Trabalho.
- Registrar boletim de ocorrência por ofensa à honra e prática de outros delitos.

Pedir às entidades representativas e legitimadas para ajuizar Ação Civil Pública ou ações coletivas inibitórias.



9. DEPOIMENTOS DE VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

Para finalizar este trabalho transcrevemos declarações de trabalhadores que se disseram vítimas de assédio moral.

As falas dos trabalhadores vitimados constam do livro *Violência, Saúde e Trabalho* (uma jornada de humilhações) já citado, portanto, indicaremos apenas as páginas do livro onde se encontram os trechos.

Ao final queremos que você registre sua história ou do seu local de trabalho.

*“Eu posso dizer que minha relação na empresa era boa. Todo mundo gostava de mim. Eu não sentia nada que **pudesse que eu não gostasse da empresa que viesse a me deixar insatisfeita.** Eu não tinha problemas, até que adoeci. (M.,branca, LER, ind. Plast.)”¹*

“Quando eu comecei com problema de saúde, aí tudo mudou. Se eu levo atestado, eles dizem que eu estou mentindo para eles. Duvidam de mim. Dizem que é atestado comprado! Não consigo dar produção. Deixaram de me cumprimentar, não falam comigo, não tem tapinha nas costas. É só desconfiança, traição mesmo! (H., pardo, hérnia discal, ind. Quím.)”²

“Quando a gente precisa de trabalho pra sustentar a família, a gente se submete. A empresa quer hora extra, quer produção. Tem acidente... a gente vê, fica calado. O colega foi demitido? A gente pode ser o próximo! Quer dizer a gente se submete pela necessidade da gente, entendeu?”

Pela necessidade da gente, continua produzindo. (H., preto, acidente típico, ind. Farmac.)”³

“Lá dentro não é só a empresa que humilha a gente não! São os próprios colegas: `Ah, porque ela quer ficar folgando, ela quer ficar descansando...Ela quer ficar de férias para dormir até mais tarde` ... Outras dizem assim: `Eu já tive isso e não agravou`. Isso dói muito! São teus colegas! Então a gente se sente muito mal. (M., branca. LER, Ind. Farmac).⁴

“Quando eu era humilhada, eu queria a morte, pra ver se parava de ser humilhada! Já desejei bastante isso. Desejei morrer, porque a sensação que dá na gente quando tá sendo humilhada...é muito ruim. Nem sei comparar, só sei falar que é péssimo. Não tem nada igual à humilhação! Se a gente for fraca de mente, a gente faz bobagem. A gente se mata pra acabar com tudo! (M., preta, hérnia discal, ind. plast.)”⁵

“Na firma, eles não gostam que os funcionários sejam sócios do sindicato. Quando entrei na empresa, a polêmica era muito forte. Então, para eles não saberem que eu era sócia, então eu comecei a pagar por fora, por carnê. Tem muita gente que não fica sócia por medo. (M.,parda, asma ocupac., ind. cosmét.)”⁶

“Agora é hora de falar quem sou, né? Eu sou sócia do sindicato! Por

que eu falei: eu lutei por mim e agora eu estou pronta para lutar com minhas amigas. (M., parda, acidente de trajeto, ind. química)⁷⁷

¹ Página 145.

² Página 147.

³ Página 152.

⁴ Página 153.

⁵ Pagina 155.

⁶ Página 179.

⁷ Pagina 180.

10. CÓPIA DO PROJETO DE LEI APROVADO NA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

SÚMULA: Dispõe sobre medidas a serem tomadas, no âmbito do Serviço Público do Estado contra a prática de Assédio Moral.

Art. 1º - Fica assegurado, no âmbito do Serviço Público do Estado do Paraná, em qualquer de seus Poderes, na Administração direta e na indireta, o direito à dignidade da pessoa humana, de todos os seus servidores e usuários, devendo, para tanto, os seus representantes legais prevenir, coibir e, quando for o caso, apurar e punir a prática de assédio moral contra todo e qualquer servidor detentor de função pública no Estado ou por ele cometida contra outro servidor ou usuário do serviço público, nos termos desta lei.

Art. 2º - Considera-se assédio moral, para os fins de que trata esta lei, toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetitiva por aquele que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções públicas, tenha por objeto ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor ou usuário do serviço público, com danos ao meio ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como a evolução na carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente:

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

II – determinando ao exercente de funções ou cargos técnicos,

especializados ou mesmo para os quais se exija treinamento e conhecimentos específicos, a execução de atividades triviais;
III – apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo Único – Considera-se também assédio moral, entre outras, as ações, gestos e palavras que impliquem:

I – em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com os seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outra 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 subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor;

IV – na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º - Cada Poder, no âmbito e limite de sua competência, regulamentará esta Lei, por meio de ato em que se estabelecerão, entre outros fatores:

I – o mecanismo de recebimento de denúncia ou representação fundada nesta lei;

II - a garantia de ampla defesa dos denunciados.

Art. 4º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Deputado Tadeu Veneri

JUSTIFICATIVA

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 sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando o rendimento da administração pública. A psicóloga francesa Marie-France Hirigon, autora de estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria combater o problema, pois “imporia um limite ao indivíduo perverso”.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “ guerra invisível” nas relações de trabalho. 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.

Para que as relações de trabalho nos órgãos e equipamentos do Estado do Paraná sejam melhorados é que propomos esse projeto.

O princípio consitucional da eficiência (CF artigo 37) ficará assegurado na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas.

Com o objetivo de dar maior visibilidade à tese de que existe o assédio moral no serviço público reproduzimos aqui uma tabela que explicita a forma como homens e mulheres respondem à provocação de seus chefes, provocações essas denominadas de assédio moral. (ver tabela página 19). A tabulação apresentada é resultado de pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Universidade Católica de São Paulo.

O projeto em análise é de grande alcance social e esse tem sido o entendimento de vários setores da sociedade, inclusive da Administração Pública Estadual.

O problema do assédio moral 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 sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim senão enfrentado pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando o rendimento da administração pública.

É nesse sentido que esperamos seja o projeto aprovado mediante ampla discussão no Legislativo Estadual e com a sociedade em geral.” A presente proposição está sendo reapresentada uma vez que foi transformada em Indicação e até o momento não foi encaminhado projeto de lei para que fosse superado o aparente vício de origem. Sobre o suposto vício juntamos o parecer de nossa autoria que sustentou a constitucionalidade na oportunidade em que a proposição foi convertida em indicação.

Deputado Tadeu Veneri

SITES ÚTEIS SOBRE O TEMA

www.tadeuveneri.com.br

www.assediomoral.org

www.guiatrabalhista.com.br

www.sociologia.org.br

www.leiassediomoral.com.br

www.mp.pr.gov.br

www.prt9.mpt.gov.br

www.mtb.gov.br

www.tj.pr.gov.br

www.trt9.gov.br

www.stf.gov.br

www.stj.gov.br

EXPEDIENTE

Iniciativa e produção

Mandato do deputado estadual Tadeu Veneri

Pesquisa

Ludimar Rafanhim

Redação

Ludimar Rafanhim, com a colaboração de Elizabete Castro

Ilustração

Marco Jacobsen

Diagramação e arte final

Eduardo Sobrinho

Assessoria do Mandato

Augusto Franco, Vilmar Tramontim, Vanessa Ferreira, Wanderley
Chufranski, Paulo Betim, Ludimar Rafanhim, Luiz Rosa, Nice
Silva

Informações

Fones (41) 3350-4094/ 3254-8121

www.tadeuveneri.com.br
tadeuveneri@terra.com.br



MANDATO DEPUTADO ESTADUAL

Tadeu Veneri

Assembléia Legislativa do Paraná

(41) 3254 8121 / 3350 4094

tadeuveneri@terra.com.br

www.tadeuveneri.com.br

Paraná | 2006

REGISTRE AQUI SEU CASO OU DO SEU LOCAL DE TRABALHO E SUA INTERPRETAÇÃO PARA ELE. DESTAQUE ESTA FOLHA E MANDE PARA SEU SINDICATO, MINISTÉRIO PÚBLICO, PARLAMENTAR DE SUA CONFIANÇA, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO OU OUTRA ORGANIZAÇÃO DE CONFIANÇA DA SOCIEDADE.

