



CURSO DE DIREITO

“ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”

UM MAL PERNICIOSO

DIEGO TURCATTI LIMA

RA: 5026500

Turma: 3109A02

diturcatti@gmail.com

SÃO PAULO

2009

DIEGO TURCATTI LIMA

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob a orientação do Professor Wallace Ricardo Magri

**São Paulo
2009**

BANCA EXAMINADORA:

Professor Orientador: _____
WALLACE RICARDO MAGRI

Professor Argüidor: _____

Professor Argüidor: _____

SUMÁRIO

Introdução.....	7
Sinopse.....	9
Agradecimentos.....	10

Capítulo I – Conceituação do Assédio Moral

1 – A EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS DO ASSÉDIO MORAL.....	12
2 – CONCEITO.....	14
3 – NATUREZA JURÍDICA.....	21

Capítulo II – Assédio Moral na Relação de Emprego

1 – OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	23
1.1 – Sujeito Ativo.....	23
1.2 – Sujeito Passivo	27
2 – ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	29
2.1 – Assédio Moral Vertical Descendente.....	29
2.2 – Assédio Moral Vertical Ascendente.....	31
2.3 – Assédio Moral Horizontal.....	32

2.4 – Assédio Moral Misto ou Coletivo.....	33
3 – DISTINÇÃO: ASSÉDIO MORAL E CONDUTAS APROXIMADAS.....	35
3.1 – <i>Burnout</i>	36
3.2 – Conflito.....	36
3.3 – Gestão por Injúria.....	37
3.4 – Agressões Pontuais.....	37
3.5 – Assédio Sexual.....	40

Capítulo III – Legislação

1 – O ASSÉDIO MORAL E A TUTELA CONSTITUCIONAL.....	42
1.1 – O Meio Ambiente de Trabalho.....	44
1.2 – A violação dos direitos humanos e a cultura organizacional.....	48
1.3 – A atuação do MPT e dos Sindicatos na defesa dos direitos difusos e coletivos.....	53
2 – O ASSÉDIO MORAL E A TUTELA INFRACONSTITUCIONAL.....	55
2.1 – Os direitos da personalidade.....	57
2.2 – A Lei 9029/95.....	59
2.3 – Consolidação das Leis do Trabalho.....	60
2.4 – Leis aprovadas e projetos em trâmite	61

Capítulo IV – Conseqüências do Assédio Moral

1 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	67
2 – RESCISÃO INDIRETA.....	68
3 – JUSTA CAUSA	74
4 – CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO.....	76
CONCLUSÃO.....	79
Anexos e Estatísticas	82
Bibliografia.....	120

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto a análise do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho. O elemento propulsor para o desenvolvimento deste trabalho é, infelizmente, o insuficiente conhecimento acerca da existência deste fenômeno nas relações sociais, principalmente no que tange às relações de emprego.

A própria denominação do termo “assédio moral” denota que o foco de nossa pesquisa é norteado pela ética enquanto ciência. O comportamento ético é essencialmente ideal, focado na moral e definido como padrão de convivência a ser seguido.

Empiricamente, passa-se a maior parte da vida no local de trabalho, sendo imprescindível, por extensão, que esse tempo seja bem aproveitado. O trabalho é uma forma de projeção social, pois é por meio da atividade laborativa que o homem identifica-se como ser social e produtivo, apto a desenvolver suas capacidades técnicas. A auto-realização do homem consiste, indubitavelmente, no esforço que realiza para manutenção de sua subsistência.

Contudo, a dor, o sofrimento, a frustração e a humilhação sofridas pelos empregados assediados, são representativos do desrespeito aos direitos fundamentais, bem como aos direitos da personalidade do trabalhador, servindo para demonstrar que a realidade prevista, muitas vezes, ainda não se faz presente.

Como método de trabalho, foram feitas leituras multidisciplinares, pesquisas sobre diplomas normativos e decisões judiciais concernentes à matéria, realizadas entrevistas com vítimas de assédio moral e colhidas informações e dados estatísticos junto à Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo e ao Ministério Público do Trabalho.

Com base nisso, a orientação foi estudar o assédio moral não somente na ótica da ciência jurídica e social, mas a enfatizar o aspecto multidisciplinar da matéria, envolvendo também os estudos realizados no campo da psicologia e da vitimologia de maneira a permitir a identificação de traços psicológicos do agressor e da vítima, bem como em que hipóteses o assédio moral tem efeitos mais intensos.

Entretanto, o objetivo maior deste trabalho é dar conhecimento da existência do assédio moral evitando a incidência do fenômeno nas relações de trabalho e, para tanto, imprescindível se faz a divulgação da existência deste fenômeno.

Ademais, o objetivo do trabalho, além da abordagem analítica, é igualmente propositivo, norteados no estudo da real necessidade de alterações legislativas, de novas posições das organizações empresariais e da revisão da conduta do próprio Estado.

SINOPSE

O presente trabalho expõe os estudos realizados acerca do tema assédio moral nas relações de trabalho, apontando desde a evolução do conceito, a conscientização da existência do fenômeno, a criação da primeira lei versando sobre o assédio moral, bem como o primeiro julgado a condenar por danos morais proveniente do assédio moral. Ressalta, ainda, a natureza jurídica e o caráter multidisciplinar na avaliação científica.

Apresenta os sujeitos e o cenário em que há incidência do fenômeno para, ato contínuo, delinear as espécies de assédio moral e fazer sucinta distinção do conceito com outras formas de gestão nas empresas. Ademais, analisa a tutela jurídica em âmbito constitucional diante do contexto atual das culturas organizacionais e, para tanto, esboça a evolução do sistema de produção.

No que tange à legislação infraconstitucional, a pesquisa apresenta a legislação aprovada e em vigor, assim como os projetos em trâmite, apontando aspectos positivos e criticando, com base no entendimento doutrinário e jurisprudencial, a técnica legislativa. Por fim, exibem-se as conseqüências geradas pelo assédio moral, propõe-se a adoção de uma política educativa e preventiva pelos empregadores e registram-se as sugestões de modificação na legislação trabalhista e previdenciária, de sorte a atuar como lenitivo ao assediado auxiliando, inclusive, em sua recuperação.

AGRADECIMENTOS

Esta monografia é resultado de uma longa, porém agradável caminhada, que proporcionou mudança de conceitos e ampliação de conhecimentos. Na consecução deste caminho, a colaboração de muitos foi imprescindível nestes importantes passos que trilhei.

O encargo do agradecimento pode ser um ato temerário, pois esquecer de agradecer alguém pode configurar uma grande injustiça.

Portanto, primeiramente e indiretamente, gostaria de consignar minha gratidão pelas pessoas que ajudaram a me tornar o que sou hoje.

No que tange a esta pesquisa gostaria de agradecer algumas pessoas que participaram diretamente na elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

Ao Dr. Daniel Augusto Gaiotto pelas lições, paciência, e por me ajudar a compreender a compleição prática do fenômeno, bem como pelas estatísticas do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região.

À Dra. Margarida Barreto pelas sugestões de leitura e pelas Cartilhas do SINDQUIM (Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo).

Ao Sr. Jaurenir e ao Sr. Walter, funcionários da Superintendência Regional do Trabalho, que permitiram minha participação nas mediações no núcleo de combate à discriminação e assédio moral, bem como pelas estatísticas do aludido núcleo.

Ao meu orientador Wallace Ricardo Magri porque é prova de que, às vezes, tudo começa com um incentivo do educador. Aproveito o ensejo para agradecer-lhe, também, pelas memórias que construímos durante as aulas ministradas aos sábados no CEPA.

Aos meus colegas que olham com alegria para a minha vida acadêmica, em especial, meu amigo Andrei Scafi Vasconcelos que esteve sempre ao meu lado durante todas as etapas de minha vida acadêmica, apoiando, incentivando, criticando e construindo a amizade que hoje dividimos.

À colega Danúbia Azevedo Barbosa pela contribuição, conselhos e incentivo a mim dispensados durante a elaboração deste trabalho.

Por fim, e especialmente, à minha família, alicerce da vida de qualquer ser.

CAPÍTULO I – CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

1. A EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS DO ASSÉDIO MORAL

Há relatos de que a primeira abordagem ao fenômeno do assédio moral surgiu, em 1976, nos Estados Unidos, numa obra intitulada de “*The harrassed worker*”, que traduzido para a língua portuguesa, recebeu o título “O trabalhador assediado”, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky. Essa obra, muito embora precursora, não teve repercussão já que a cultura norte-americana prima pela individualidade e não mede esforços para atingir metas.

O primeiro trabalho com grande repercussão nos estudos sobre o fenômeno do assédio moral foi o realizado por Heinz Leymann na década de 80, psicólogo alemão que buscou, por meio de sua pesquisa, conscientizar trabalhadores, sindicalistas, administradores, enfim, as Organizações quanto à existência de um fenômeno que conceituou como “*MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace*”.

Leymann ainda elaborou um questionário com 45 perguntas capaz de identificar algumas condutas que configuram a prática do assédio moral. Este instrumento de pesquisa foi chamado pelo psicólogo alemão de LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica)¹.

Em que pese o termo *mobbing* tornar-se conhecido com a definição desse estudioso, é certo que o *bullying* já era conhecido há muito tempo pelos ingleses, porém comumente utilizado para fazer menção as humilhações ou vexames que ocorriam entre crianças ou grupo de crianças infringindo outro.

Em 1992, a jornalista Andrea Adams publicou um livro delineando o *bullying*, bem como apresentou medidas de prevenção e repressão do fenômeno. A jornalista, que também foi vítima de *bullying*, foi responsável pela condução de dois programas, quais sejam, “Um abuso de Poder” e “De quem é a culpa?”. Por fim, criou uma ONG que recebe seu nome.

¹ LEYMANN, Heinz. *The Mobbing Encyclopaedia*. Disponível em: <<http://www.leymann.se>>. Acesso em novembro/2008.

Na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours lança, em 1998, o livro *Souffrance em France: la banalisation de l' injustice sociale*, ampliando análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Ele entende que existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade. A esse processo Dejours dá o nome de “banalização do mal”, definido como resignação da sociedade na sua incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento.

Publicado no mesmo ano e também na França com ainda mais repercussão do que a doutrina dejouriana tem-se a obra denominada “*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*” (Assédio Moral: a violência moral do cotidiano) , de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar.

No Brasil, o assédio moral passou a ser conhecido com a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto em 2000, PUC-SP, denominada “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações”.

Nessa mesma época, Marie-France Hirigoyen, publicou a obra *Malaise dans le travail: démêler le vrai Du faux* que em português recebeu o título de *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

A necessidade constatada pela psicóloga francesa em lançar nova obra decorreu do fato de que houve uma série de interpretações acerca do termo assédio moral em decorrência das diversas traduções de sua obra, acabando por assumir outros significados para o fenômeno que não correspondiam ao sentido que buscou apresentar com a publicação da primeira obra.

No ano seguinte, em 2001, Margarida Barreto estabeleceu o primeiro contato com Marie-France Hirigoyen, o que ensejou o I Seminário Internacional versando sobre o assédio moral, realizado em abril de 2002 no Sindicato dos Químicos de São Paulo.²

Registre-se, por importante, que o primeiro processo trabalhista em que o Poder Judiciário reconheceu o fenômeno em análise, deu-se em 2000 no Espírito Santo, nos termos do excerto abaixo transcrito:

² Informações sobre o encontro na página <[http:// www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) >. Acesso em novembro/2008.

A tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sobegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua auto-estima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela Juíza Sônia das dores Dionísio)

Diante do exposto, é possível afirmar a repercussão e a crescente evolução dos estudos do assédio moral ganhando destaque no Brasil com a edição da obra de Margarida Barreto em 2000 e, posteriormente, com o I Seminário Internacional sobre o assédio moral no bairro da Liberdade em 2001. De qualquer maneira, é fato que o tema, atualmente, é objeto de inúmeros estudos e é assunto discutido quotidianamente nos Tribunais, mas ainda carece de melhor disciplina pelo legislador, consoante se verá ao longo deste trabalho.

2. CONCEITO

O assédio moral é espécie da qual o dano moral é gênero e por este pode-se entender como o “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade”³. Ocorre que o assédio moral, devido a sua forma de expressão, temporalidade e frequência, apresenta peculiaridades.

As pesquisas e trabalhos realizados acerca do fenômeno do assédio moral encontram base nos ramos da Sociologia e principalmente da Psicologia, portanto, os conceitos que seguem têm características que foram apontadas com base nas aludidas ciências.

Para Heinz Leymann o *mobbing* (*psicoterror*) no trabalho envolve um estilo de comunicação hostil e não ética que é direcionada de maneira sistemática a um ou mais indivíduos, normalmente a um indivíduo, que, em razão do psicoterror, é conduzida a uma

³ VENOSA, Silvio de Salvo. *Responsabilidade Civil*. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas: 2008, p. 41.

posição de indefesa. Para o psicólogo alemão, a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e miséria social.

Marie-France Hirigoyen, ao definir o assédio moral, aduz que:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁴

Margarida Barreto, no I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral apresentou o seguinte conceito:

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"⁵.

Marie-France Hirigoyen ao justificar o emprego do termo "moral" em seu conceito, afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz,

⁴ HIRIGOYEN, Marie-Françie. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução Maria Helena Kuhner, 8ª ed., Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006, p. 65.

⁵ Disponível em <www.assediomoral.org>. Acesso em novembro/2008.

e do que é considerável aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...)⁶.

Paulo Peli e Paulo Teixeira conceituam o assédio moral como uma “responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental”⁷.

Segundo o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, o assédio moral não deve ser analisado sob o enfoque subjetivo, ou seja, não podemos nos prender aos danos perpetrados ao psicológico do indivíduo, pois o que importa é o meio empregado e não o fim colimado:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as conseqüências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados

⁶ HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Original: *Malaise dans Le travail*.

⁷ PELI, PAULO. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*, São Paulo: Ícone, 2006, p. 27.

significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado⁸.

No mesmo sentido o douto Silvio de Salvo Venosa:

O dano moral, em sentido lato, abrange não somente os danos psicológicos; não se traduz unicamente por uma variação psíquica, mas também pela dor ou padecimento moral, que não aflora perceptivelmente em outro sintoma. A dor moral insere-se no campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas. Como enfatizamos, o desconforto anormal decorrente de conduta do ofensor é indenizável.⁹

Assim tem entendido, também, a jurisprudência:

DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. PRESSUPOSTOS OBJETIVOS. DESVIO DE FINALIDADE DO INSTITUTO. O dano moral que impõe o dever de indenizar deve-se ancorar em pressupostos objetivos, causados pela conduta do agente agressor, expondo o ofendido à situações humilhantes e vexatórias, perante terceiros, maculando diretamente sua honra e imagem. O juiz, condutor do processo, no momento de formação de sua convicção, deve imprimir lente forte na leitura do contexto probatório, visando sobrepor-se aos limites subjetivos de “pesar íntimo” do empregado, que muitas vezes tem origem nas causas e motivações que originam o rompimento do pacto laboral, sob pena de se incorrer na banalização do instituto. Inúmeras são as demandas que tramitam neste Foro Laboral, objetivando o pagamento de indenizações por danos morais, fulcrando-se em “sentimentos subjetivos” que desvirtuam a finalidade da indenização compensatória,

⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed., Campinas: Russel Editores, 2004, p. 126/127.

⁹ VENOSA, Silvio de Salvo. *Responsabilidade civil*. 8ª ed., 2 reimpr., São Paulo: Atlas, 2008, p. 43/44.

transformando o Judiciário Trabalhista em “roletas da sorte”. (TRT 3ª Reg. – RO 00415-2004-114-03-00-0, AC. 6ª T., Relª Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. DJMG 16.6.05, p.9.

Também conhecido como psicoterror, perversão moral, terror psicológico ou mobbing, no ordenamento jurídico pátrio, a primeira norma jurídica a delinear a prática do assédio moral deu-se no ano de 2000 no Município de Iracemápolis no interior do Estado de São Paulo, por meio da Lei 1163/2000, *in verbis* :

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I- Advertência; II- Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; III- Demissão. Parágrafo único. 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.

Ainda não foi editada a lei federal necessária para coibir a prática do assédio moral em território nacional apesar de haver uma série de projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional buscando a tipificação da conduta. O que se verifica pontualmente é a legislação voltada ao serviço público, estatuídas nos âmbitos municipais e estaduais. É certo que a prática do assédio moral tem maior incidência no setor público como se verá adiante, porém, isto não exime o legislador federal de atentar-se para um fenômeno com alto potencial lesivo aos direitos da personalidade e, principalmente, ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Não bastasse isso, o assédio moral

representa flagrante desrespeito a um dos princípios do direito econômico, qual seja, a valorização do trabalho humano, o que “equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem”¹⁰.

Lafayette nos ensina que “o tema está conectado à política econômica e ao Direito Econômico. O futuro nos indica para uma necessidade de remodelação do próprio desenvolvimento do Direito do Trabalho. O antagonismo empregador-empregado, ao menos em parte há de ser substituído para uma visão de empresa para onde afluem interesses comuns”¹¹.

A relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade prevista no artigo 5º da Constituição Federal. O princípio da igualdade foge à restrição da relação de trabalho sob a égide exclusivamente da relação econômica de subordinação.

Em que pese a aludida omissão há doutrina e farta jurisprudência apresentando não somente conceitos, mas também soluções para evitar a ocorrência do assédio moral nas organizações de trabalho:

ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO. O que é o assédio moral? 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 comum 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 a 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 o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto de todas as

¹⁰ PETTER, Lafayette Josué. *Direito Econômico*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008, p. 50.

¹¹ *Idem*, *Princípios Constitucionais da Ordem Econômica*. São Paulo: RT, 2005, p. 151.

liberdades fundamentais (TRT 17ª Reg. – RO 1142.2001.006.17.00.9 ‘Ac. 9.029/2002’ – Rel. Juiz José Carlos Rizk. DJES 15.10.02).

No direito estrangeiro, observe-se que a primeira denominação do assédio moral apresentada por Leymann é *mobbing*, sendo empregado para designar a incidência do fenômeno nas relações assimétricas, ou seja, em que há relação de subordinação hierárquica ou atuação de vários indivíduos.

Hacèlement moral é o termo empregado na França para designar o assédio moral. O termo bullying ou bossing é conhecido no direito anglo-saxônico e é mais utilizado para destacar o assédio moral que incide nas relações simétricas, ou seja, entre colegas de trabalho. Nos EUA o fenômeno ficou conhecido como *harassment* que foi absorvido pelas demais formas. *Acoso* é comumente utilizado nos países de língua espanhola. Há ainda o *whistleblower* apresentado por Marie-France Hirigoyen para fazer menção àquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim, fazendo uma associação com quem denuncia as irregularidades existentes em uma empresa e, evidentemente, sofrem represália:

ASSÉDIO MORAL – CASTIGO DO EMPREGADOR – INFORMAÇÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE EMPREGADOS SEM REGISTRO, APÓS INDAGADO PELO FISCAL DO TRABALHO – CONFIGURAÇÃO. O empregador que “castiga” o seu empregado por ter informado, após indagado pelo fiscal do trabalho, quando da realização de fiscalização por parte da Delegacia Regional do Trabalho, que existem na empresa empregados trabalhando sem o efetivo registro, colocando-o para trabalhar em local isolado dos demais, proibindo-o de conversar com os colegas e exigindo que peça permissão para ir ao banheiro, devendo, ainda, na ocasião, ser acompanhado pelos encarregados da empresa, excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes e ainda vulnera o primado social do trabalho... (TRT – 3ª Reg. – RO 00871-2006-129-03-00-0 – ‘AC 5ª Turma’ –

Rel. Juiz Convocado Emerson Jose Alves Lage. DJMG 21.4.07, p. 24).

Portanto, analisando os conceito exposto e sopesando-se valores abordados é possível afirmar que o assédio moral é um abuso psicológico caracterizado pela iteratividade sistêmica (prolongamento no tempo) de condutas, as quais ocorrem na maioria dos casos de maneira insidiosa, seja por meio de tratamento com rigor excessivo, seja por condutas degradantes, vexatórias e humilhantes, com perseguições psicológicas ao empregado, de forma a degradar deliberadamente o ambiente de trabalho, comprometendo a manutenção do vínculo de emprego, até que o trabalhador não suporte mais a hostilidade.

3. NATUREZA JURÍDICA

A palavra natureza designa tanto o conjunto de seres e coisas existentes no universo, quanto o princípio criador que deu origem a esse conjunto¹². Natureza, na terminologia jurídica, assinala a essência ou substância de um objeto, de um ato ou até mesmo de um ramo da ciência jurídica. Ao definirmos a natureza jurídica de determinado instituto, ressalte-se, encontra-se que tipo de legislação que sobre ele irá incidir, o que revela a relevância em classificá-lo no Direito.

Sônia A. C. Mascaro Nascimento¹³ ao conceituar o assédio moral, assinala que se trata de um “termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verificam-se pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o moral. Este caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.

A natureza jurídica do assédio “pode se inserir no âmbito do gênero ‘dano moral’ ou mesmo do gênero da ‘discriminação’, segundo Sônia Mascaro Nascimento”. Entretanto, a autora menciona que essa classificação, apesar de defensável, denota apenas o

¹² LUFT, Celso Pedro. *Minidicionário Luft*. São Paulo: Editora Ática, 2007, p. 475.

¹³ <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em dezembro/2008.

resultado do assédio moral ou a prática da conduta discriminatória, que é o dano moral ou a discriminação.

Discordo da autora neste ponto já que como dito alhures busca-se na classificação da natureza jurídica enquadrar o fato jurídico dentro de um ramo da ciência jurídica. É certo que a prática discriminatória viola os direitos da personalidade do empregado e a dignidade da pessoa humana, o que enseja reparação de um dano que é eminentemente moral. Portanto, a natureza jurídica fica atrelada à moral que, se ofendida, enseja reparação.

Veja-se que o instituto sob análise é o assédio espécie da qual o dano moral é o gênero. Temos, segundo a doutrina, subespécies do assédio, quais sejam, o assédio moral, o assédio sexual e o que alguns denominam de assédio processual¹⁴, mas que há similitude no que tange à reparação de um dano moral perpetrado já que todos decorrem da discriminação que significa “fazer distinção” seja em razão da não correspondência na satisfação da libido, por ter o empregado ajuizado reclamação, ou por motivos de raça, cor, sexo, convicção religiosa, modo de vida, dentre outros que acabam sendo apenas motivos para o assédio moral violador de garantias e liberdades individuais.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

1. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Por meio da análise dos sujeitos do assédio moral, buscar-se-á identificar os traços característicos, como condutas, motivações, personalidade entre outros.

Assevera-se, desde já, que não há um estereótipo de sujeito passivo que possibilite afirmar a suscetibilidade de um indivíduo identificado ser vítima da prática discriminatória. O resultado desta identificação é minimizar os efeitos provocados pelo assédio moral, tendo em vista o fato de que alguns possuem capacidade de resistência menor, tendo em vista seus traços psicológicos.

Já com a definição das características e sobretudo das condutas do sujeito ativo o que se almeja é identificar um ambiente de trabalho inóspito e infectado pelo assédio moral, colimando no tratamento que faça interromper o círculo vicioso.

1.1. Sujeito Ativo

Marie Francie Hirigoyen apresenta o conceito de perverso narcisista para identificar o agressor. Faz distinção entre o que se entende por perversão e perversidade, sendo o primeiro um desvio em relação ao ato sexual normal, definido como coito visando chegar ao orgasmo pela penetração vaginal, ao passo que a perversidade caracterizaria o caráter e o comportamento de alguns indivíduos que dão provas de uma crueldade ou malignidade específica¹⁵. Feita esta distinção apresenta o conceito do perverso narcisista:

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles

¹⁴ FERRARI, Iwany. MARTINS, Melchíades Rodrigues: *Dano Moral: múltiplos aspectos na relação de trabalho*. Rio de Janeiro: LTR, 2008.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006: Le harcelement moral, p. 140/141.

próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro¹⁶.

O agressor encontra dificuldade em considerar o outro como ser humano dotado de sentimentos, princípios e valores. Este modo de agir tem fundamento no fato de que o agressor tem dentro de si um vazio, não tem modulação sentimental e, quando confronta-se com sentimentos, passa por ligeiros arroubos emotivos que tratam de liquidar o mais brevemente possível dispersando-os no mesmo instante.

Registre-se que Marie-France, em sua primeira obra, tem como foco principal as relações familiares e não o ambiente de trabalho. Ao publicar a segunda obra, a autora objetivou evitar a banalização do conceito de assédio moral e, nesta segunda etapa de seus estudos na área da psicologia, buscou demonstrar os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho. Essa percepção decorre da relevância dada pela psiquiatra ao delinear as características do agressor na primeira obra, limitando a segunda a um estudo pormenorizado das vítimas nas relações de trabalho, bem como das condutas no próprio ambiente em que há préstimos laborais.

Analisando o perfil narcisista, um certo nível de narcisismo permite ao indivíduo ponderar a percepção de suas necessidades com relação as de outrem, ou seja, evita a submissão sentimental. Seria mais um equilíbrio da auto-estima que nos permite enxergar o outro sem desistir dos princípios e valores que norteiam e constituem nossa personalidade. Contudo, em excesso, o narcisismo é uma patologia denominada *Transtorno de personalidade narcista*. O elevado nível de auto-estima produz no indivíduo a soberba, julgando-se cada vez mais grandioso.

Este sentimento exacerbado de superioridade é causa de outro transtorno psicológico, a saber, a megalomania. O doente passa a iludir-se com visões de superioridade e grandeza.

É um verdadeiro paradoxo, uma vez que se julgam grandiosos, mas são excessivamente carentes de admiração e aprovação de outras pessoas. Vêm mas não

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002: Le harcelement moral, p. 141.

enxergam nada. Criam ilusões para mascarar seu pseudo. Apontam defeitos, anulando o outro para não reconhecer suas falhas, pois desta forma provará sua “superioridade”.

O que se nota neste perfil é um sentimento nutrido de inveja que domina e consome o ser humano. Cumpre-nos, nesse passo, transcrever o conceito apresentado pela psiquiatra Marie-Francis:

A inveja é um sentimento de ambição, de irritação odienta diante da felicidade e das vantagens do outro. Trata-se de uma mentalidade desde o primeiro momento agressiva, que se baseia na percepção daquilo que o outro dispõe e de que ele próprio se sente desprovido¹⁷.

A inferioridade que o agressor estabelece com a vítima, na grande maioria das vezes, dá-se em decorrência de valores morais. São qualidades morais que não podem ser roubadas, daí o sentimento de destruição para autoafirmação: “se não posso tê-los, posso destruí-los”. É uma tentativa desesperadora de sentir-se vivo, aniquilando aquilo que lhes incomoda.

Em muitos dos casos, o que se percebe é a agressão como meio de revolta por passar a vida ou parte dela na posição de vítima. Na esfera familiar, esse sentimento é oriundo de uma criação severa, deixando a criança sempre submissa, dificilmente manifestando sua opinião e confrontando sentimentos. No âmbito do trabalho aquele que venceu e transpôs penosas barreiras ao atingir um cargo que lhe conceda o poder que tanto almejou, acaba assediando seus pares. É um círculo vicioso que deve ser interrompido. Daí porque trata-se de um mal pernicioso.

A par do psique do agressor, deve-se buscar entender como o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho. No que atine ao método do utilizado, Marie-France Hirigoyen¹⁸ apresenta quatro condutas que identificou durante seus estudos acerca do fenômeno e que reputa serem as mais comuns. São elas:

¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-Francis. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006: Le harcèlement moral.

¹⁸ *Ibidem*, p. 108 e 109.

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores à suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro.

2. Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3. Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gesto de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos (dizem que doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; criticam a sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com as suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4. Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física, agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Anote-se, assim, que a relevância na identificação do sujeito ativo, observados os parâmetros acima delineados, está em reconhecer um ambiente de trabalho inóspito e infectado pela prática discriminatória, seja qual for sua motivação, evitando-se o círculo vicioso e a perpetuação da prática.

1.2. Sujeito Passivo

Não existe um perfil psicológico pré-concebido que identifique a sujeição passiva no assédio moral nas relações de trabalho.

Pessoas excessivamente competentes podem despertar o medo do agressor(es). Em alguns casos, o sujeito passivo não se sente à altura dos demais colegas de trabalho e, por isso, esforça-se para contribuir mais, o que, por si só, já denota interesse, que pode incomodar tanto os colegas de trabalho, como o superior hierárquico.

O simples fato de ser ético, honesto ou dinâmico em excesso pode levar um ou o grupo a assediar aquele que se destaca, seja por qual for o motivo.

Dentre os assediados, em razão do método de produção, podemos citar o portador de estabilidade, daí porque há maior incidência do fenômeno no setor público, o “não empregável”, seja porque não atinge as metas estabelecidas pela empresa, seja porque faz uso de licenças reiteradas para tratamento de doença adquirida em razão de seu ofício, como LER/DORT.

Em particular, acredito que o erro de alguns empregados é esperar reconhecimento dos outros e, ao pensar assim, torna-se um alvo fácil para o agressor, pois uma das fases do assédio moral é a sedução do agressor, por meio da concessão de benefícios ou até mesmo pelo elogio reconhecendo o labor alheio. De pronto, enaltece a vítima e a mantém sobre seu controle enquanto houver interesse, para, depois de fisgá-la, destruir sua estabilidade psíquica com o ambiente de trabalho.

Constata-se facilmente que algumas características psicológicas do sujeito passivo podem agravar o dano perpetrado pelo agressor, como baixa auto-estima, um nível acentuado de sensibilidade, dentre outros. O que se deve buscar é a defesa psicológica que inibe ou, pelo menos, atenua as conseqüências do assédio moral. Alguns fatores que auxiliam na construção da defesa psicológica é manter autoconfiança, o apoio dos próximos e o apoio dos colegas na empresa.

A prática do assédio tem reflexos diretos na personalidade do empregado, que retorna ao lar e destrói seu relacionamento com a família. Um gravame é a impotência sexual que leva o(a) parceiro(a) a suscitar que o outro esteja envolvido em “encontros furtivos”.

Uma experiência que foi relatada é que o empregado espera buscar no lar a compreensão de seus entes familiares e um deles simplesmente lhe indaga “mas será que

“você realmente não fez nada pra ele? Porque você também não é fácil de conviver viu!” Este é um dos fatores que faz emergir o irremediável sentimento de culpa.

De se notar que todo aquele que passa por humilhações e vexames desenvolve, em variáveis medidas, sentimentos de revolta, angústia, insatisfação um desgosto intenso pela vida e sua fúria acaba sendo descontada em seus familiares.

Relevante anotar, ademais, que a identificação do sujeito passivo é elemento fulcral para conservar o conceito de assédio moral, a se afastar, como se nota na jurisprudência, a banalização ou a indústria do dano moral e, mais especificamente, do assédio moral, concentrando-se no estudo da vitimologia, que enfoca a vítima em seus diversos planos, a saber, psicológico, social e econômico evitando-se, desta feita, o aviltamento do conceito e da função que colima a lei.

2. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Por meio do estudo das espécies do assédio moral é que se identificam as consequências jurídicas de sua prática. A doutrina tem classificado o assédio moral em vertical descendente, horizontal, vertical descendente e coletivo, considerando a qualidade e quantidade do(s) agente(s) e da(s) vítima(s).

2.1. Assédio Moral Vertical Descendente

Há na doutrina quem também denomine o assédio moral que parte de superior hierárquico atingindo o empregado encarregado de relação assimétrica descendente, guardando certa similitude com o termo *bullying*.

O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador ou de seus substitutos funcionais de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar.

Nessa relação de verticalização profissional descendente, o objetivo é eliminar dos quadros da empresa um ou mais indivíduos identificados, seja por uma questão de defesa psicológica, seja por se tratar de um empregado “improdutivo” que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, como por doença ou debilidade.

O emprego do assédio moral na relação assimétrica busca levar a vítima a pedir demissão, eliminando custos adicionais oriundos da dispensa sem justa causa do empregado, inviabilizando inclusive a propositura da demanda judicial pelo trabalhador. É o que denominamos alhures como gestão por assédio moral que busca desmesuradamente obter lucro em detrimento da dignidade humana do obreiro e em flagrante desrespeito à valorização do trabalho humano, princípio do direito econômico. Apenas para exemplificar, a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL – ADESÃO PDV – PRESSÃO PSICOLÓGICA – CONFIGURAÇÃO. Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em “licença remunerada”, por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado. Nesse ínterim, recebeu vários “convites” a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, “Disque PDV”, demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de “convencer” o reclamante a aderir o PDV. (TRT 15ª Reg. – RO 2170-2003-001-15-00-4 – ‘Ac. 45023/05 – PATR, 11ª Câmara’ – Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini. DJSP 16.9.05, p. 58.

Manipulando o medo do empregado, a humilhação vertical descendente põe em risco o emprego de maneira insidiosa e, em geral, mediante exposição vexatória como rankings, danças, corredor polonês, brincadeiras de que o empregado é obrigado a participar para não ficar excluído de seus pares. Também há jurisprudência neste sentido:

ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. PROJETO DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE. Constitui prática abusiva, por parte da empregadora, a utilização de método desvirtuado de ‘incentivo’ à produtividade, em que são acentuados apenas aspectos negativos da conduta de alguns empregados, como pretensão estímulo aos demais... (TRT 9ª Reg. – RO 14939-2004-006-09-00-2 – Ac. 2ª Turma 04233/07 – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Sugumatsu. DJPR 23.2.07, p. 521).

Deve o empregador estar atento para que em seu estabelecimento empresarial não ocorra a prática do assédio moral, mas nem sempre o empregador está a par das condutas praticadas por seus substitutos, que pode estar agindo contra a filosofia da organização. Não obstante isso ocorre que, o empregador acaba respondendo por culpa *in vigilando* e *in eligendo* nos moldes do art. 932, inciso III do Código Civil.

Marco Aurélio Aguiar Barreto mostra como deve agir o empregador:

Onde estão a ética e a lisura necessárias em qualquer tipo de relacionamento, notadamente no trato empresarial? Se o empregado não mais preenche o perfil adequado para o exercício de determinada função, o empresário deve ser sincero, dar o 'feedback' ao empregado para que possa dar-lhe oportunidade de correção de rumos e, caso não surta efeito, mais uma vez, cabe ao administrador agir com honestidade, lisura e de forma madura expor a questão e adotar as providências cabíveis. Quer seja o descomissionamento ou mesmo o despedimento, mas que haja clareza, respeito ao profissional, ao ser humano. É imprescindível o exercício do processo decisório, não esconder-se atrás de subterfúgios e não adotar o assédio como solução¹⁹.

Para solucionar este problema, pode o empregador criar programas de responsabilidade comportamental, sistemas de ouvidoria, entrevistas de desligamento, pesquisas de clima organizacional, caixa de sugestões, campanhas de conscientização sobre prevenção, definição de valores da organização, divulgação de legislação, e o primordial evitar o sentimento de impunidade, assegurando os empregados de que o assunto é levado a sério; que não haverá saída para os infratores e que virá de cima a certeza de que sua dignidade será resguardada.

2.2. Assédio Moral Vertical Ascendente

Outra modalidade, um pouco mais rara, existente nas relações assimétricas é o assédio moral que parte do(s) empregado(s) em direção ao superior hierárquico.

¹⁹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador - perguntas e respostas*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 113.

Exemplo disso é o empregado recentemente contratado designado para o exercício de cargo de gestão. Os empregados, que deveriam orientar o recém chegado superior quanto ao funcionamento da empresa, passam a desobedecer suas determinações.

O assédio configura-se na exata medida em que o superior passa a desacreditar de sua potencialidade em razão de eventuais deboches e o constante desrespeito às suas determinações.

Outra hipótese é sofrida pelo empregado escolhido pelo empregador dentro de um grupo para o cargo de confiança. Os demais integrantes do grupo, da mesma forma como no exemplo anterior, passam a não atender às determinações do eleito e ainda ridicularizam ou debocham de suas ordens, exercendo pressão para que o mesmo deixe o cargo ocupado.

Aliás, o próprio empregado pode indagar que as orientações que lhe são diariamente passadas estão repletas de obscuridades e contrariedades, induzindo ao raciocínio de que o empregador ou substituto funcional não possui didática alguma para direcionar as tarefas da empresa.

O empregador, nesse sentido, pode interpretar que o eleito para o exercício do cargo de gestão é inábil, de sorte que pode reverter o empregado para o cargo anteriormente ocupado com fundamento no artigo 468, parágrafo único da CLT, o que agrava a tensão psicológica do empregado assediado.

2.3. Assédio Moral Horizontal

A terceira hipótese de assédio moral ocorre nas relações simétricas, em que não há subordinação hierárquica.

O fato de um empregado individualizado em um grupo estar doente já é motivo suficiente para ser assediado. Pode ser que a enfermidade que lhe foi acometida inviabilize ou reduza sua capacidade laboral, o que demandará dos demais integrantes um maior esforço para atingir as metas designadas pela empresa. Trata-se de eliminar o improdutivo para que outro venha a substituí-lo e, paralelamente, o grupo todo seja beneficiado. Mesmo os mais morosos, em pleno gozo de sua saúde, já estão sujeitos ao assédio moral nessa modalidade.

Outra vítima desse tipo de assédio é o colega de trabalho que trava disputa de atenção dos superiores. De fato, a busca por sobressair-se o transforma em potencial vítima, eleita para ser eliminada, seja pela discriminação em razão da cor, raça, convicções, religiosas ou políticas.

2.4. Assédio Moral Misto ou Coletivo

Existem além das denominações misto e coletivo, autores que denominam esta espécie de assédio moral como horizontal por aderência.

Os empregados notando que um determinado colega de trabalho foi submetido ao procedimento discriminatório, passam a se prevenir contra ele, para evitar que sejam apontados como semelhantes e possam sofrer do mesmo dano.

Por não conhecer o fenômeno e os motivos que levam uma pessoa a assediar, os próprios empregados não entendem o que seu colega teria feito de tão grave para ser submetido àquele tratamento desumano e degradante. Aliás, o simples fato de ocupar cargo gestacional já facilita para o agressor manipular o ambiente de trabalho e conseguir novos adeptos na sua empreitada discriminatória.

O potencial lesivo nesse caso pode transtornar a vítima a ponto de atentar contra a própria vida, visto que sequer terá testemunhas a seu favor. Por vezes, até tenta buscar conselho com os colegas de trabalho, mas estes respondem de forma evasiva, dizendo que a vítima é que está vendo problemas onde não há. Nessa situação, como explica Marie-France²⁰, “eles também precisam se autoprotger, pois reconhecer que a vítima não é culpada pelo que lhe está acontecendo é reconhecer também que um outro alvo pode ser escolhido de forma aleatória”.

Essa falsa compreensão do assédio moral é um grave equívoco, pois a própria vitimologia e psiquiatra relata, apenas para exemplificar, um caso em que o agressor somente deixou o cargo de gestão após movimento paralista dos empregados destinado a esse fim. Pode ser que a empresa, ao ser interpelada, ainda venha a emitir nota afirmando

²⁰ HIRIGOYEN, Marie-Françoise. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006: Le harcèlement moral., p. 240.

que confiava em seu subalterno, que sempre mostrou dedicação com o trabalho e inteira devoção na construção de relacionamentos com seus pares.

Ao fazer pouco caso do sofrimento da vítima, os colegas de trabalho propiciam o despertar de um irremediável sentimento de culpa. Surgem as dificuldades para dormir. A situação se agrava e a vítima passa a fazer uso de medicamentos para dormir seguido de outros para depressão. No trabalho, já não consegue produzir nem o que habitualmente lograva êxito em razão dos efeitos colaterais dos remédios que reduzem sua atenção. Quando é internada, a vítima já se encontra em um estado mental deplorável, o que demandará tratamento psicológico intensificado para recuperá-la.

O grande dilema é a insuficiência de recursos para o tratamento. A vítima já se encontra debilitada, o que acarretará, evidentemente, em dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho. Não obstante isso, há também o dispêndio de suas economias com os remédios para depressão, que são de alto custo, além de consultas com psicólogo.

Há, em verdade, um binômio de danos: saúde e patrimônio. O estado mental abalado revelará reflexos diretos no estado físico denotando a descompensação da pessoa em sua compleição necessitando cada vez mais dos remédios.

Cláudio Armando Couce de Menezes acentua que “talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda de emprego, despesas com médicos, psicólogos, etc...) e na esfera da honra e da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima²¹. Neste sentido também a Súmula 37 do STJ: “*são cumuláveis as indenizações por dano moral e material oriundos do mesmo fato*”.

O que se constata durante a recuperação do empregado é que tudo que ele almeja é o reconhecimento de sua individualidade. Obrigar a empresa a emitir nota aceitando a ocorrência do fenômeno - o que se daria por meio da emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), caracterizaria o acidente de trabalho atuaria, indubitavelmente, como lenitivo para a dor da vítima, além de promover avanço e proventos previdenciários em razão do “infortúnio” ocorrido.

²¹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio Moral e seus efeitos jurídicos*, p. 194 acessível em www.tst.gov.br.

O assédio moral é um mal pernicioso que precisa ser combatido e, como verá, as conseqüências não ficam restritas apenas à vítima, pois todos, sem exceção, perdem com a prática do assédio moral nas culturas organizacionais, uma vez que, além dela, a coletividade e o próprio empreendimento é atingido em função do absenteísmo dos demais empregados.

3. DISTINÇÃO: ASSÉDIO MORAL E CONDUTAS APROXIMADAS

A segunda obra publicada por Marie-France Hirigoyen objetiva redefinir o assédio moral, tendo em vista a diversidade de compreensões do conceito em decorrência das traduções da primeira obra “Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano”. A amplitude do primeiro conceito de assédio moral corria o risco de cair no descrédito, já que a posição vitimária excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender²².

Ao escrever “Mal estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral” deixou de lado o assédio moral no âmbito da família e focou a incidência do fenômeno nas relações de trabalho.

Um ponto redefinido pela autora foi no sentido de haver assédio moral na modalidade culposa. Na segunda obra Marie-France explica que o assédio moral deve ser premeditado, ou seja, há um dolo específico em atingir um indivíduo(s) por meio de perseguição psicológica iterativa, ou seja, não acaba-se por rechaçar a modalidade culposa.

De outra parte, o assédio moral, mesmo que não provoque dano em determinado indivíduo, dada a sua resistência psicológica, ou caso não tenha precipitado nenhuma espécie de dano à vítima, não inibirá o direito de postular o dano moral.

Portanto, necessário se faz delinear o que configura e o que não configura a prática do assédio moral nas relações de trabalho, evitando assim o aviltamento do conceito e do fenômeno que buscamos combater.

²² HIRIGOYEN, Marie-Françie. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitz, 2ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 75.

3.1. *Burnout*

Não se confunde o estresse com o assédio moral. O primeiro só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor por si só.

Quanto aos efeitos, é certo que o estresse oriundo de pressões e exigências desencadeará o *burnout*, conhecido por ser uma espécie de depressão profunda decorrente de esgotamento. Neste sentido, explica Marie-France que existe um assédio denominado profissional e outro moral²³, podendo o profissional abrir caminho para o moral como uma fase que pode anteceder a outra.

No que tange a recuperação, o repouso para o estresse é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomeçar²⁴. No assédio moral, os sentimentos de vergonha e humilhação perpetuam-se por um longo período, sendo indubitável que o quadro psicológico de cada indivíduo é que estabelecerá o tempo de recuperação.

Também a gestão por estresse não configura o assédio moral, já que o fim colimado não é destruir os empregados, mas aperfeiçoar sua desenvoltura na realização de suas tarefas, já que o pressuposto é a execução de tarefas em prazos exíguos. Há períodos em que se constata maior demanda, o que exige do empregado, entre outras, a habilidade de trabalhar de lidar com situações de estresse.

O *burnout* está relacionado com o trabalho e não com os sujeitos da relação de trabalho decorrendo do estresse e não existindo intencionalidade maldosa.

3.2. Conflito

Segundo o entendimento de Heinz Leymann um conflito mal resolvido pode ensejar o assédio moral. Todavia, Mari-France entende que, se existe assédio moral, é porque nenhum conflito pôde ser instaurado.

Discordo do entendimento da autora. Discussões podem levar ao assédio moral pela manifestação e defesa de suas convicções surgindo daí o motivo para a prática

²³ HIRIGOYEN, Marie-Françie. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitz, 2ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 21.

²⁴ *Ibidem*, p. 23.

discriminatória, o que em nada altera na distinção, pois o assédio moral pressupõe uma prática silenciosa e insidiosa, mas isto não significa que ele não pode surgir em razão da divergência, seja ela de viés intelectual, religioso ou até mesmo na forma de execução do trabalho.

O conflito permite levar em conta a individualidade do outro desde que os sujeitos queiram ouvir e discutir a situação que gerou o conflito.

Na verdade a ausência de conflito já pressupõe uma crise nos relacionamentos humanos, por isso é imprescindível o diálogo. Aliás, sugestão que se faz é criar momentos que propiciem esses diálogos tais como palestras e cursos devendo participar não só os ocupantes de cargos de chefia, mas toda a organização em prol de um ambiente salutar e propício que é direito do proletariado.

3.3. Gestão por injúria

No assédio moral, a omissão caracteriza melhor a conduta do agressor do que a ação, pois o objetivo é abalar o psicológico da vítima de forma velada, evitando-se atuação de forma explícita.

Não há, portanto, que se confundir a prática de injuriar o outro com o assédio moral. Na verdade, o que se tem é uma gestão que provoca danos morais que não somente a injúria. O assédio moral é espécie do gênero dano moral, assim como a injúria, a calúnia e a difamação. Caso a ofensa sacada atinja a honra subjetiva ter-se-ia a injúria, se atingir a honra objetiva temos a difamação; e se houver falsa imputação de fato típico configurar-se-ia a calúnia.

Ademais, nesses casos, os crimes contra a honra exaurem-se em uma única conduta que se consuma quando terceiro, que não o sujeito passivo do crime contra a honra, toma conhecimento da ofensa lesiva à sua reputação. O assédio moral, por seu turno, pressupõe uma série de ataques velados que se prolongam no tempo.

3.4. Agressões pontuais

É a distinção que deve ser feita com certa cautela tendo em vista que a linha de raciocínio que os separa é muito tênue. Para distinguir a agressão pontual do assédio moral,

basta analisar dois requisitos. O primeiro é a iteratividade sistêmica da conduta que busca transtornar psicologicamente a vítima, colocando em risco seu emprego ou desestabilizando sua relação com o ambiente de trabalho; e o segundo a premeditação. Na agressão pontual isso não ocorre. Por vezes, o agressor até comete um delito contra a honra ao proferir ofensas, mas o que se deve buscar é prolongação no tempo, tais como reiteradas repreensões seguidas de palavras injuriosas. Não se pode descartar também a hipótese de que uma ofensa pode partir de uma reação impulsiva e de forma não premeditada.

A dificuldade em estabelecer esta distinção está no fato de que uma conduta isolada pode configurar o assédio moral se for extremamente humilhante e vexatória de modo que tenha o mesmo potencial lesivo para configurar o assédio moral. Neste sentido Marie-France:

Pode acontecer, entretanto, que uma agressão aparentemente solitária, mas particularmente humilhante, como é o caso de certas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, atitudes de evitação), possa ser considerada como assédio moral. Às vezes, analisando detalhadamente essas situações, percebemos que pequenos indícios de rejeição ou hostilidade não admitidas pela vítima haviam precedido a dispensa. O empregado demitido toma consciência da humilhação que lhe foi imposta, mas tais atitudes já estavam presentes bem antes de ser dispensado. Pode-se então, falar de assédio moral, pois se trata de uma ação deliberada para se livrar de uma pessoa, humilhá-la e rebaixá-la, por puro sadismo²⁵.

Maria Aparecida Alkimin faz alusão às palavras de Marie-France e ainda exemplifica:

Como exemplo, pode ser o caso em que o empregador ou superior hierárquico demite o empregado, sem justa causa, e barra a sua entrada no estabelecimento ou o impede de entrar para retirar seus

²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitz, 2ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 31.

pertences; também o caso em que retira os pertences do empregado e os coloca para fora e tranca o recinto; manter o empregado em ambiente isolado, escuro, retirando-lhe os instrumentos de trabalho e no mesmo dia demiti-lo. Nesses exemplos hipotéticos, essas condutas podem até se manifestar **num único ato**, todavia, não deixam de caracterizar assédio moral porque são condutas premeditadas e dirigidas com o condão de maltratar e humilhar o trabalhador, violando a dignidade e direitos de personalidade²⁶. (grifo nosso)

Jorge Luiz de Oliveira da Silva ao tratar do assunto, doutrina de forma diversa:

Neste ponto é relevante ressaltar que uma só ofensa ou conduta isolada poderá provocar danos morais ou materiais indenizáveis, assim como estabelecer um delito contra a honra. Contudo, quando falamos de assédio moral, estamos nos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizada por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais forças para lutar e se veja obrigada a pedir demissão ou motive uma demissão por parte da empresa²⁷.

O autor menciona danos morais que é o gênero, mas não afirma a existência do assédio moral em condutas isoladas. Ao contrário, afirma que o assédio moral só ocorrerá quando “a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas”²⁸.

²⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*, 1ª ed, Curitiba: Juará Editora, 2006, pág. 53/54.

²⁷ SILVA, Jorge Luiz Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: EJ Rio de Janeiro, 2005, p. 15/16

²⁸ *Ibidem*, p. 16.

Há de se discordar deste último autor. Com efeito, é possível a configuração do assédio moral em condutas isoladas isto porque não há nada que possa aviltar tanto a imagem de um trabalhador dedicado, quanto ter que se expor à humilhação de recolher seus pertences do chão, fora de sua sala, ou mesmo dentro de sua sala encontrar gavetas trancadas, ser conduzido por seguranças para fora do estabelecimento que tanto mostrou devoção e integral dedicação. O mínimo que se espera é uma saída digna e pela porta da frente:

É assegurado ao trabalhador que quando demitido esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, em perfeito estado de saúde física e mental, nas mesmas condições de quando foi admitido. É consabido que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana²⁹.

3.5. Assédio Sexual

A espécie assédio comporta duas subespécies que são o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio sexual já encontra amparo na legislação, consoante art. 216-A, do Código Penal, acrescentado pela Lei 10224/2001. Trata-se de delito que tem como bem jurídico tutelado a liberdade sexual da pessoa, quando o ofendido está submetido ao agressor numa relação de hierarquia e este faz uso de sua posição para constranger o sujeito passivo com intuito de satisfação da libido.

Pode o assédio sexual ser uma fase que venha a anteceder o assédio moral, já que ante a resistência da vítima em satisfazer a libido do sujeito ativo, pode desencadear a prática do assédio moral.

²⁹ <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>. Acesso em Janeiro/2009.

Em que pese haver projetos de lei em trâmite o assédio moral, ainda é uma conduta atípica aos olhos da lei penal, mesmo provocando lesões tão ou mais graves que o próprio assédio sexual.

CAPÍTULO III- LEGISLAÇÃO

1. O ASSÉDIO MORAL E A TUTELA CONSTITUCIONAL

Dentre os direitos constitucionalmente previstos, diretamente relacionados com o assédio moral e ainda dentro da defesa dos interesses individuais e coletivos inseridos no rol dos direitos e garantias fundamentais, imprescindível se faz destacar os seguintes incisos:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica, e de comunicação, independentemente de censura ou licença; X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; LXI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

O principal embasamento que proíbe a prática do assédio moral está no artigo 1º da Carta Magna, que assim dispõe:

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Trata-se de norma constitucional de eficácia plena e imediata, eis que é deste princípio que decorrem os demais consagrando a existência digna.

No direito econômico, o trabalho humano é elevado à categoria de princípio:

Art.170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII- busca do pleno emprego

A prática discriminatória no ambiente de trabalho também viola um direito cultural:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

José Afonso da Silva ao tratar da dignidade humana faz alusão a todos os dispositivos constitucionais supra colacionados:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito a vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205), etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana³⁰.

Apenas complementando os sábios dizeres do renomado jurista, a justiça social não é nada mais senão do que a juridicização das políticas públicas dentre as quais

³⁰ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*, 18ª Ed., rev., atual., São Paulo: Malheiros, p. 199.

destacamos a educação que permite o desenvolvimento não só da pessoa, mas também do profissional que busca o pleno emprego, sendo este mais um importante fundamento que coíbe a prática do assédio moral nas culturas organizacionais.

O aludido constitucionalista ainda defende que é por meio de condições dignas de trabalho que os trabalhadores conseguem melhorar sua condição social³¹, daí a importante relevância no estudo do ambiente de trabalho.

1.1. O Meio Ambiente de Trabalho

O local em que o homem passa a maior parte de sua vida é, indubitavelmente, no ambiente de trabalho. Nessa ótica, o motivo pelo qual se pode afirmar categoricamente que a maior hipótese de incidência do dano moral é nas relações de trabalho decorre do fato de que a convivência reiterada pode gerar conflitos.. Assim tem se manifestado a jurisprudência:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA. O contrato de emprego é caracterizado por ser de trato sucessivo, de atividade, onde as prestações repetem-se com o curso do tempo, possibilitando o surgimento de gravames, agressões, lesões e danos a integridade física e moral dos contratantes. Ademais, a personalidade, a subordinação, configuradores da figura do empregado, e os poderes de direção, fiscalização e disciplinar, que caracterizam a atuação do empregador, facilitam atos, eventos e procedimentos geradores de dano moral. (TRT 17ª Reg. – Proc. 01607.2002.006.17.00.2 – Rel. Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes. DJES 6.8.03)

O assédio moral encontra ambiente propício nas relações de trabalho, exemplo disto é que uma das condutas que potencialmente configura o assédio moral, em muitos dos casos, é a deterioração das condições de trabalho, cujo caráter inóspito, desestabiliza física e psicologicamente a(s) vítima(s) identificada(s).

³¹ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*, 18ª Ed., rev., atual., São Paulo: Malheiros, p. 295.

A própria Constituição Federal traz um capítulo próprio, sobre os direitos sociais, e dentre estes podemos destacar os seguintes incisos arrolados no artigo 7º da Carta Magna diretamente relacionados com o meio ambiente de trabalho:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Ocorre que é no artigo 200 da *Lex Legum* que o legislador constituinte originário consagrou expressamente o direito ao meio ambiente de trabalho, *in verbis*:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Tem-se que ter sempre a idéia do meio ambiente como um interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo, dependendo da possibilidade de identificação dos indivíduos envolvidos com a prática discriminatória. Nos dizeres de Marco Aurélio Barreto “o meio ambiente de trabalho se enquadra entre os considerados interesses metaindividuais, na medida em que é um bem jurídico de interesse de todos. A sua degradação traz conseqüências para o conjunto dos cidadãos envolvidos, como também a qualquer indivíduo identificável, como acontece na hipótese de assédio moral”³².

Entendo que o direito ao meio ambiente equilibrado transcende até mesmo a esfera dos direitos denominados coletivos, pois chega a atingir o interesse público. Em um primeiro momento, o que se tem é uma determinada coletividade de trabalhadores diretamente atingida pela conduta discriminatória, entretanto, o direito à saúde é um direito de todos. Daí a relevante complementação do doutrinador, que considera o meio ambiente em “seu aspecto difuso, ampara-se no art. 225 CF/1988, que pressupõe ser direito de todos

³² BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador - perguntas e respostas*. 1. ed. São Paulo: LTR Editora Ltda., 2007. v. 1, p. 38.

o meio ambiente equilibrado, que é de uso comum e essencial à sadia qualidade de vida. E aí se insere o meio ambiente do trabalho”³³.

O direito a saúde é um direito de todos, conforme previsto no art. 196 da Constituição Federal e é neste contexto que se insere o assédio moral. A OMS (Organização Mundial da Saúde) define que saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença. Assim, pode um empregado ser vítima de assédio moral e não manifestar grave abalo psicológico, notadamente pelo fato de que algumas doenças físicas são oriundas de distúrbios psicossomáticos tal como ocorre com o *stress* que desencadeia dores de cabeça, indigestão, náuseas, disfunções sexuais como a impotência e a frigidez.

Os pensamentos, as características de personalidade e o modo de viver são os causadores das doenças que se manifestam no físico. Portanto, é óbvio que o trabalhador adoecido receberá tratamento para o seu corpo físico; entretanto, a verdadeira cura deve voltar-se aos fatores que deram causa à doença mental, o que se dará por meio de tratamentos psicológicos e, dependendo da intensidade do dano afeto à psique da vítima, o tratamento psiquiátrico.

É dever do Estado assegurar a saúde física e mental de todos, mas não exclusivamente dele. A primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene.

É imprescindível que o empregador desenvolva um ambiente de trabalho equilibrado e salutar, pois desta forma estará preservando a dignidade de seus empregados, haja vista que o empregado abalado e constrangido apresentará queda de produtividade, ausências no trabalho, perda da auto-estima e sentimento de frustração, provocando insegurança nas decisões, irritabilidade, tensão, isolamento, doenças, dentre outros, acarretando uma redução da eficiência de todo o grupo de trabalho que assiste às práticas discriminatórias e, como corolário direto, afetará a lucratividade da organização empresarial. Nesse sentido a jurisprudência:

³³ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador - perguntas e respostas*. 1. ed. São Paulo: LTR Editora Ltda., 2007. v. 1, p. 38.

ASSÉDIO MORAL – PRESSÃO PSICOLÓGICA
CARACTERIZAÇÃO. Nessa linha de raciocínio cabe lembrar que um novo conceito administrativo pressupõe que o investimento efetuado em uma operação não seja apenas em equipamentos, tecnologia e capital de giro, mas também nas pessoas que ali trabalham, o capital humano, pois o homem doente, infeliz e sem educação adequada não tem condições de acompanhar os processos de produção cada vez mais sofisticados (TRT 3ª Reg. – RO 01349-2004-111-03-00-6. Rel. Juiz Philippe V. Mello Filho. DJMG 3.9.05, p. 20).

Nesse contexto, há o dever do Estado de prevenção, que atuará por meio da atualmente denominada Superintendência Regional do Trabalho. A responsabilidade é compartilhada concomitantemente com o empregador, mas também com os empregados que são incumbidos de observar as normas e instruções de segurança e medicina do trabalho, colaborando com a empresa, sob pena de dispensa por justa causa nos moldes do art. 158, parágrafo único do texto celetário.

Apesar do interesse coletivo, cabe ressaltar que os substitutos funcionais são responsáveis pela estrutura organizacional e devem atuar de modo a coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, pois “erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissões”³⁴.

Condições de trabalho inadequadas não configuram o assédio moral, pois não se tem o nexo de causalidade aqui compreendido somente pela ação e não pela omissão, elemento este imprescindível para caracterizar o dever de reparar o dano ocasionado. Nesse sentido, Jorge Luiz Oliveira da Silva aduz que:

³⁴ FREITAS, M. E., HELOANI, J. R., BARRETO, M., *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 109.

Por fim, também não podemos confundir condições de trabalho inadequadas com o assédio moral, em virtude da ausência do alinhamento entre conduta e objetivo. Muitas vezes um ambiente de trabalho inóspito está relacionado ao desinteresse ou falta de condições do próprio empregador. Locais mal iluminados, mal ventilados, com calor acima do normal, cadeiras quebradas e sem ergometria, com mofo etc, causam danos consideráveis à saúde do trabalhador. As leis trabalhistas encarregam-se de coibir tal situação, mas na prática elas são constantes. No entanto, a menos que determinado trabalhador seja submetido propositalmente a tal situação, como um dos pontos do assédio moral, havendo intenção pré-concebida de desestabilizá-lo com o ambiente de trabalho, longe estaremos do assédio moral³⁵.

Depreende-se que o dolo é pressuposto necessário para a configuração do ilícito, de modo que a legislação infraconstitucional é que reprimirá o empregador pela violação das normas cogentes, que versam sobre segurança e higiene no trabalho, o que – diga-se - foge à seara do dano moral em estudo.

Cabe fazer menção que o ambiente de trabalho não é apenas o espaço físico em que o empregado realiza seus préstimos laborais. Na verdade o estudo é voltado para o liame subjetivo estabelecido entre o trabalhador com seu ambiente de trabalho, o que implica a possibilidade de configuração do assédio moral por meio de *e-mails*, páginas de relacionamento, contatos telefônicos fora do espaço físico e do horário de trabalho em que se presta o serviço, desde que cometidas e compreendidas nos limites inerentes à função desenvolvida para configuração do dano moral trabalhista.

1.2. A violação dos direitos humanos e a cultura organizacional

É certo que, no modelo capitalista de mercado, o lucro é o elemento que propulsiona a inserção de pessoas no mercado em determinada atividade econômica que o fazem objetivando o maior número de receitas possível, com reduzido volume de despesas.

³⁵ SILVA, Jorge Luiz Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: EJ Rio de Janeiro, 2005, p. 22/23.

Entretanto, é a busca desmesurada pelo lucro que acarreta na violação dos direitos e garantias fundamentais do ser humano. O empregador faz uso de métodos desvirtuados de ‘incentivo’ à produtividade, mediante exposição pública de aspectos negativos da conduta de alguns empregados, como pretensão estímulo aos demais.

Não é por outro motivo que Daniel Sarmiento assevera:

Entretanto, a aceleração do processo de globalização econômica experimentada neste final de século vem pondo em risco algumas conquistas históricas no campo dos direitos humanos. A mundialização da economia, regida exclusivamente pelas leis do mercado, reifica o ser humano, tornando-o um instrumento – eventualmente descartável – para a maximização dos resultados dos agentes econômicos transnacionais, enquanto se assiste ao esfacelamento do Estado providência.³⁶

Sem dúvida, o sistema organizacional das empresas é um reflexo direto do sistema de produção e do trabalho, que foram alterados ao longo dos séculos.

Implantado o método fordista, no século XX, a atividade empresarial buscava o aumento da produtividade pela verticalização da produção, ou seja, gerada em um único local geográfico e de forma centralizada em série e com estoques, sendo conhecido pela rigidez no método empregado para produção.

Na década de 70, os japoneses passaram a competir no mercado automobilístico, porém, com uma produção muito baixa ante a escassez de recursos o que, evidentemente, inviabilizou a adoção do modelo fordista de produção, qual seja, a produção em massa rígida e verticalizada. A grande vantagem deste modelo de produção é a variedade dos produtos. Produz-se em menor quantidade, mas com maior qualidade e diversidade.

³⁶ SARMENTO, Daniel. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2002, p. 66.

Notoriamente conhecida a expressão “*Just-in-time*” (produção enxuta) veio a substituir a produção em massa do sistema de produção fordista. Indubitavelmente é um sistema muito eficiente, que sanou e corrigiu irregularidades do modelo fordista, em que se constatava uma enormidade de desperdícios com o estoque dos produtos provocando incalculável perda financeira.

O sistema *toyotista*, por outro lado, evidenciou uma maior competitividade na conquista do mercado globalizado, já que houve a horizontalização da produção dos bens e serviços, o que significa contratação de empresas terceirizadas e especializadas em determinados ramos da atividade empresarial flexibilizando o sistema anterior.

Mas como em todas as mudanças, também constatou-se o aspecto negativo, pois os trabalhadores neste novo sistema de produção devem ser polivalentes, multifuncionais, criativos e desbravados para atingir as metas estipuladas pela organização empresarial em prazos exíguos. Deve ainda ter conhecimento quanto à operação do maquinário e acompanhar a evolução tecnológica, que requer dos operários cada vez mais constante atualização e flexibilidade. Somente é “empregável” quem possui estes requisitos.

No modelo *toyotista*, também se verifica a elevação considerável do nível de desemprego, já que o trabalho humano passou a ser substituído pela tecnológica que se aprimora constantemente, ensejando até mesmo tutela constitucional neste sentido, qual seja, a proteção contra a automatização.

Este modelo de produção, com a busca desmesurada pela qualidade atrelada à incessante elevação de receitas para a conquista do mercado globalizado, acarreta um modelo de gestão sob pressão, com o estabelecimento de metas surreais, incutindo o medo. O improdutivo passa a ser visto como um corpo estranho ao sistema organizacional e que precisa ser eliminado pelo simples fato de não se enquadrar nesse sistema de produtividade.

A assunção de todo este processo é que leva ao assédio moral que compromete o meio ambiente de trabalho, causando a fadiga e o *stress*, com conseqüências físicas e psíquicas sobre o trabalhador, o que está bem delineado nos dizeres de Maria Aparecida Alkimin:

A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, haja vista que deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho, atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados, notadamente, àqueles que não se adaptam às reestruturações, medidas flexibilizadoras e que não conseguem atingir metas de produtividade, enfim, não apresentam o perfil flexível do trabalhador moderno, tornando-se o assédio moral um mecanismo de pressão psicológica para forçar a exclusão sem os custos com a demissão sem justa causa³⁷.

Ressalte-se que o nascituro do método *toyotista* de produção vigente deu-se no Japão, onde o assédio moral, conhecido por *Ijime* (Murahachibu), é uma forma de controle social que tem por finalidade “estimular” os jovens a competir permanecendo apenas os que se adaptaram à gestão do assédio moral. Uma espécie de “seleção natural”, em que os empregados eram obrigados a se adaptarem ao sistema do assédio moral da empresa, sob risco de exclusão dos quadros.

Identificam-se, por meio da cultura organizacional, os modelos de gestão e suas contradições. Aquele que busca compreender o estilo de administrar de determinada organização empresarial logrará êxito em entender os motivos determinantes para a incidência do assédio moral, bem como a intensidade desta incidência.

A cultura organizacional é composta de um conjunto de valores. Valor pode ser entendido como “... uma concepção, explícita ou implícita, distintiva de um indivíduo ou característico de um grupo, do desejável que vai influenciar a seleção dentre os modos, meios e finalidades de ação disponível”³⁸.

³⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*, 1ª ed, Curitiba: Juará Editora, 2006, p. 68/69.

³⁸ KLUCKHOHN, C. ET AL. *Values and values-orientation in the theory of action*. In: PARSONS, t., SHILS, E. *Toward a general theory of action*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1951.

Para Edgar H. Schein³⁹ os valores na cultura organizacional podem ser definidos como o “conjunto de pressupostos básicos que um dado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu para fazer face aos seus problemas de adaptação externa e de integração interna, e que tem funcionado suficientemente bem para ser considerado e, portanto, ensinado aos novos membros como a maneira correta de pensar, perceber e sentir em relação a esses problemas”.

Atualmente, a competitividade busca a dominação do mercado elevando a briga entre as empresas, e não a simples expansão do mercado, com reflexos mediatos aos direitos e garantias constitucionais do trabalhador por meio de práticas discriminatórias violando sua intimidade, honra e imagem.

É sábio que o novo método de produção introduziu uma flexibilização na organização empresarial, o que significa a impossibilidade de o empregador sozinho dirigir a atividade empresarial. Imprescindível se faz, com a horizontalização da produção, a delegação de poderes aos denominados substitutos funcionais, tais como gerentes.

Os detentores de poder, nesse contexto, valem-se das práticas insidiosas para excluir do quadro organizacional o “improdutivo” ou o “não empregável”; o resistente à padronização, a abranger também aquele que não se adapta aos novos métodos da produção; aquele que em função de doença contraída em razão de seu ofício faz uso reiterado de licenças médicas ou é portador de estabilidade provisória; o não criativo; o que não atinge metas, entre outros.

Mas reações são avistadas à orientação dominante. À empresa foi delegado imprescindível papel dentro do processo democrático, qual seja, deve buscar a preservação da idéia de cidadania, com ênfase aos direitos, garantias individuais e sociais, os quais devem ser orientados pelo princípio da dignidade humana, pois deste é que decorrem todos os outros. A compleição da função social da empresa, numa nova visão, dá-se pelo dever do empregador de dar uma destinação a sua atividade, que sem descuidar do lucro, atenda ao interesse público e coletivo.

³⁹ SCHEIN, E.H., *Organizational Culture and Leadership: a dynamic view*. San Francisco: Jossey Bass, 1989.

1.3. A atuação do MPT e dos Sindicatos na defesa dos direitos difusos e coletivos

É exatamente em razão da natureza difusa e coletiva do direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho, que o Ministério Público do Trabalho poderá atuar no interesse dos lesados, ora administrativamente por meio do TAC (Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta), ora ajuizando a Ação Civil Pública caso a empresa denunciada não queira assinar o TAC.

Importante ressaltar que o Ministério Público do Trabalho somente atuará na defesa dos interesses metaindividuais, ou seja, que transcendem a esfera da individualidade. Podemos classificá-los em direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dependendo do número de pessoas atingidas, da possibilidade de identificação dos mesmos e da qualidade do interesse ameaçado lesado.

O TAC, em regra, gerará efeitos *ex nunc*, visto que expressará um título obrigando o empregador a fazer ou a abster-se de fazer alguma coisa, sob pena de cominações. Na Ação Civil Pública, os efeitos também retroagem, visto que a indenização pleiteada busca reparar ou ressarcir os danos já perpetrados.

A atuação administrativa do Ministério Público do Trabalho vem regulado no artigo 84 da Lei Complementar n. 75/83 que dispõe *in verbis*:

Art. 84: Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: I – integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes; II – instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; III – requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; IV – ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito;

V – exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.

Oportuno mencionar que o TAC constitui título executivo extrajudicial, nos moldes do art. 585, inciso II, do CPC, por se tratar de instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, a ser executado nos moldes do art. 876 da CLT.

O TAC tem previsão legal no parágrafo 6º, do artigo 5º, da Lei nº 7.347/85⁴⁰.

No que tange ao assédio moral, o Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas funções, na esfera administrativa, orienta os trabalhadores para que tenham o conhecimento quanto à existência do assédio moral, promover meios de comunicação que possibilitem a denúncia dos infratores, bem como mecanismos de punição. Trata-se de uma conduta de caráter eminentemente sócio-educativo, o que o faz apresentando aos empregadores uma cartilha que contém instruções para os empregados e métodos de prevenção do assédio moral.

A doutrina reconhece a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral:

Com a séria e efetiva atuação do Ministério Público, muito de positivo tem sido feito em relação à classe trabalhadora. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é resultante do compromisso tripartite, cuja celebração, se bem conduzida, pode trazer o esperado equilíbrio nas relações laborais. Ocorre quando a empresa reconhece o problema e faz acordo com o Ministério Público para resolvê-lo. Deste ato solene, participam o representante dos empregados, o MPT, e, logicamente, a empresa envolvida na questão.⁴¹

⁴⁰ Art. 5º, §6º: Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá a eficácia de título executivo extrajudicial.

⁴¹ FREITAS, M. E., HELOANI, J. R., BARRETO, M., *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 96.

Caso seja ajuizada a Ação Civil Pública, o valor a ser pleiteado pelo MPT será revertido ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), o que não exclui a possibilidade de cada empregado postular individualmente seus direitos.

De outra parte, cabe também às entidades sindicais instruírem os empregados acerca da existência do fenômeno e da necessidade de delatar as práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Aliás, no Brasil a discussão acerca do fenômeno nasceu no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, que é atualmente assessorado por Margarida Barreto. Foi também neste Sindicato que se realizou o I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral.

O Sindicato, na sua defesa constitucional de defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, pode atuar informando os empregados, por meio de seminários, palestras, cursos ou elaborando cartilhas como faz o próprio Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo

2. O ASSÉDIO MORAL E A TUTELA INFRACONSTITUCIONAL

Em decorrência dos fundamentos constitucionais ora esposados, cabe ao legislador infraconstitucional estabelecer regramento específico coibindo a prática do assédio moral.

Como bem observou Jorge Luiz Oliveira da Silva⁴², há algumas condutas tipificadas no Código Penal Militar que configuram o assédio moral ainda que pouco utilizados, *in verbis*:

Art. 174. Exceder a faculdade de punir o subordinado, fazendo-o com rigor não permitido, ou ofendendo-o por palavra, ato ou escrito. Pena – suspensão do uso do posto, por dois a seis meses, se o fato não constitui crime mais grave.

⁴² SILVA, Jorge Luiz Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: EJ Rio de Janeiro, 2005, p. 157.

Art. 175. Praticar violência contra inferior. Pena – detenção, de três meses a um ano.

O art. 174 recebe o *nomen iuris* de “rigor excessivo” e, como dito alhures, é uma característica que configura o assédio moral. Em ambos é possível constatar a subordinação hierárquica entre os sujeitos envolvidos, mas não é característica marcante, pois o assédio moral também ocorre entre os colegas de trabalho, seja considerado individualmente ou parte integrante de um grupo.

Conforme já antecipado, não existe no ordenamento jurídico pátrio lei federal infraconstitucional versando sobre o assédio moral, contudo, isto não impede de buscarmos no ordenamento vigente o embasamento necessário para coibir a conduta do assédio moral. Cabe ressaltar, nesse ínterim, as lições de Paulo Hamilton Siqueira Junior:

A ordem jurídica é um sistema. O sistema jurídico é um complexo de normas. A integração do direito tem a finalidade de completar o sistema jurídico através do preenchimento das lacunas da lei. A lei é incompleta, o sistema jurídico é sempre completo⁴³.

Em razão da omissão legislativa, deve-se lançar mão da integração da norma jurídica. Cabível, portanto, a analogia que é “a aplicação lógica a um caso concreto, não regulado por norma jurídica, de um dispositivo legal incidente sobre caso de natureza similar”⁴⁴ já que há legislação estadual e municipal atinente ao assédio moral, mas somente voltada ao setor público.

Regina Célia Pezzuto Rufino, citando Hans Kelsen, afirma que “uma vez que não possuímos uma ordem jurídica prescrita nacionalmente, os indivíduos deverão conduzir seus comportamentos de acordo com a moral, imposta pelo estudo da ética, a qual, para o citado filósofo (Hans Kelsen – Teoria Pura do Direito), não precisa estar inserida no ordenamento jurídico para ser uma norma válida”⁴⁵.

⁴³ SIQUEIRA, Junior, Paulo Hamilton. *Lições de introdução ao direito*, 5ª ed. rev., aum. e atual., São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003, p. 234.

⁴⁴ LISBOA, Roberto Senise. *Manual de Direito Civil, volume 1: teoria geral do direito civil*, 3ª ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 215.

⁴⁵ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio Moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 92.

2.1. Direitos da personalidade

É evidente que um indivíduo que atenta contra aqueles direitos elencados nos artigos 11 a 21 do Código Civil, que trata dos direitos da personalidade, é no mínimo anti-ético.

O empregado tem frustrada sua íntima expectativa de lealdade e tratamento justo pela dedicação devotada ao trabalho, porque os direitos que afirmam sua personalidade são veladamente violados.

Venosa afirma que “a personalidade não é exatamente um direito; é um conceito básico sobre o qual se apóiam os direitos”⁴⁶. Segue a mesma linha Maria Helena Diniz citando Goffredo Telles Junior:

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apóia os direitos e deveres que dela irradiam, é o objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens⁴⁷.

Para Amauri Mascaro Nascimento, os direitos da personalidade são “aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos, são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano”⁴⁸. E ainda complementa afirmando que são “direitos absolutos, pois implicam um dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, sendo indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária”.

⁴⁶ VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: parte geral*, 8ª ed., 2 reimpr., São Paulo: Atlas, 2008, p. 167.

⁴⁷ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro, v. 1: teoria geral do direito civil*. 20.ª ed. rev. aum. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 119.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 487.

O direito comum é aplicável às relações de trabalho na exata medida em que o art. 8º parágrafo único da CLT dispõe que o direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho, até porque “mais do que no direito civil, esses direitos justificam-se inteiramente no direito do trabalho que, desse modo, sobre eles não pode silenciar”⁴⁹.

Assim, sempre que houver violação dos direitos da personalidade decorrente do contrato de trabalho, está-se diretamente ligado ao dano moral trabalhista, que pode ser classificado em direto ou indireto:

O dano moral pode ser direto ou indireto. Enquanto o primeiro se refere a lesão que visa à satisfação dos direitos da personalidade (vida, saúde, honra, intimidade, nome, sigilo, imagem) ou nos atributos da pessoa, o segundo refere-se a lesão que provoca prejuízo a qualquer interesse imaterial, em virtude de uma lesão a um bem patrimonial da vítima⁵⁰.

A natureza jurídica dos direitos da personalidade insere-se naqueles direitos inatos não-patrimoniais, *post mortem*, imprescritíveis, ínsitos à pessoa, portanto integra o Direito Natural.

Os direitos da personalidade podem ser classificados em direito à vida, à integridade física, à integridade psíquica, à liberdade, à verdade, à honra, à igualdade, à própria imagem, à intimidade, ao nome, ao sigilo e alguns mencionam o direito autoral, o que constitui o mínimo necessário para a compleição personalidade. Mas este rol apresentado pelo Código Civil, contudo, não é exaustivo.

O empregado, por exemplo, não pode ser penalizado ou dispensado em razão de suas convicções manifestadas no serviço, desde que atue sem prejudicar a empresa. Do contrário, estaria a violar a garantia individual de liberdade de manifestação do pensamento que é direito da personalidade, devendo o Estado reconhecê-lo. Aliás, não são poucas as Convenções Internacionais que versam sobre a discriminação no trabalho (recorde-se a Convenção n. 111, da OIT, ratificada pelo país).

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 488.

⁵⁰ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio Moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 98.

É indubitável que o dano moral na espécie do assédio moral decorrente da relação de trabalho é irremediavelmente aceitável dada a sua natureza jurídica, entretanto, além deste meio reparatório, existe ainda a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho em razão da prática discriminatória e pelo menos quanto a este aspecto o legislador infraconstitucional ficou atento.

2.2. A Lei 9029/95

A Lei 9029/95 trata da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, ao encontro de dispositivos constitucionais (art. 5º, I e 7º, XXX da Constituição Federal), assegurando o direito à readmissão no emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento e demais consectários legais, passível de substituição, a critério do ofendido, em remuneração dobrada de todo o período de afastamento.

Evidentemente que a prática discriminatória é um dos instrumentos para concretizar o assédio moral. Não é por menos. O sujeito ativo do assédio moral por vezes não consegue enxergar no outro a condição de ser humano dotado de princípios ou até enxerga, mas não o admite.

A readmissão prevista no art. 4º inciso I da Lei 9029/95 proporciona um ressarcimento da individualidade do discriminado, que obterá provimento jurisdicional declarando a intolerância da conduta do agressor, obrigando o empregador a readmitir o discriminado. Tal previsão legal, ressalte-se, pelo conteúdo genérico da redação vem sendo aplicado a todos os casos em que o empregado é discriminado, não se restringindo às hipóteses envolvendo mulheres.

Todavia, pleitear nulidade da despedida e retornar a prestar serviços à empresa implica a convolação da prática discriminatória em assédio moral, ou seja, o que anteriormente ocorria de forma clara e aberta, passará a ocorrer por vias oblíquas e de forma insidiosa.

Realmente eficaz e salutar no deslinde da reclamatória é o inciso II do art. 4º, pois possibilita “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento,

corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”, atuando como um lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido durante o período em que foi submetido às práticas discriminatórias.

Ao empregador a melhor saída é peticionar, se o fato realmente ocorreu, deixando à disposição o emprego e passar a promover palestras, cursos, dentre outras medidas educacionais, objetivando informar seus empregados quanto à inadmissibilidade de práticas discriminatórias na empresa por ir de encontro com sua filosofia, sob pena de responder solidariamente pelos atos de seus prepostos com fundamento na culpa *in vigilando*, quanto a prática discriminatória no ambiente de trabalho - e culpa *in eligendo* pela má escolha de seus prepostos, nos moldes do artigo 940 inciso III do Código Civil.

2.3. Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos arts. 154 a 201, prevê normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, que visam garantir a saúde física e mental dos trabalhadores

Como foi dito, não se trata de uma obrigação reservada somente às entidades da Administração Pública fazê-lo, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho. Pode-se inferir que é de obrigação e de interesse geral zelar pelo meio ambiente de trabalho hígido, buscando evitar o acidente de trabalho. Por este motivo, o legislador celetário prevê, no art. 163, a constituição da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), conforme as orientações do Ministério do Trabalho (NR 5 da Portaria nº 3.214/78). Nos dizeres de Marco Aurélio Aguiar Barreto:

A CIPA sem dúvida alguma pode e deve atuar com o objetivo de conquistar melhorias para o ambiente de trabalho. São várias as convenções e Recomendações da Organização Mundial do Trabalho sobre segurança, higiene e medicina do trabalho. Entre os arts. 154 a 201 da CLT, encontram-se as disposições sobre os órgãos aos quais incumbe o zelo pela segurança e medicina do trabalho. Não apenas os cuidados em relação as condições de instalação do estabelecimento da empresa e suas máquinas e equipamentos; prevenção de fadiga; cuidados com as atividades

insalubres e perigosas, mas, também, atenção especial para os riscos inerentes à prática de atividade profissional, a fim de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. A CIPA pode, inclusive, atuar com o fito de auxiliar às empresas a **disseminarem a cultura de prevenção à prática de assédio moral**, melhor esclarecer os administradores sobre os riscos dessa prática para a empresa, em razão das conseqüências danosas para a vítima⁵¹.
(grifo nosso)

A CIPA pode exercer uma função educativa e preventiva, disseminando informações que possam impregnar a cultura organizacional, buscando demonstrar a intolerância de praticas discriminatória no âmbito da empresa e o reflexo disso na saúde do trabalhador. No mesmo diapasão, o SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), que encontra regulamentação jurídica na Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, Norma Regulamentadora – NR - 4 e artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Nos arts. 482 e 483, por seu turno, encontram-se os fundamentos permissivos para a rescisão do contrato de trabalho. Será por justa causa se a prática emanar de empregado agredindo a moral de seus pares, ou de um empregado assediando moralmente seu superior hierárquico. A rescisão será indireta caso o assédio moral venha a partir do empregador ou de seus substitutos funcionais, atingindo um ou um grupo de indivíduos identificados.

2.4. Leis aprovadas e projetos em trâmite

Como afirmado anteriormente, no Brasil não há legislação federal específica versando sobre o assédio moral, apenas a Lei 9029/95 que coíbe práticas discriminatórias e, pontualmente, serve para tratar do assunto em espeque. Além dessa lei, no interstício compreendido entre 2001/2003, diversas leis foram editadas para reger o assédio moral no âmbito da Administração Pública de muitos Municípios e Estados.

⁵¹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *Assédio Moral no Trabalho – responsabilidade do empregador – perguntas e respostas*. 1 ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 111.

Foi exatamente em abril de 2002, que ocorreu no Brasil o I Seminário Internacional versando sobre o Assédio Moral, o que denota a repercussão do tema exatamente no período em que o legislador se atentou e reconheceu a existência do fenômeno.

No que tange aos municípios com leis já aprovadas e projetos convertidos em leis no âmbito municipal, pode-se citar Americana/SP, Campinas/SP, Guarulhos/SP, Iracemápolis/SP, Jaboticabal/SP, São Paulo/SP Natal/RN, São Gabriel do Oeste/MS. Cascavel/PR, Sidrolândia/MS.

No âmbito estadual temos leis aprovadas no Rio de Janeiro (Lei 3921/02), no Rio Grande do Sul (Lei Complementar 12.561/06), e em São Paulo (Lei 12250/06).

Ainda no âmbito estadual, tem-se projetos de lei em trâmite nas respectivas Assembléias Legislativas:

- 1) Na Bahia o Projeto de Lei nº 12.819/2002. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica;
- 2) No Ceará Projeto de lei de 2003 dispondo sobre assédio moral no âmbito da administração pública do Ceará;
- 3) No Espírito Santo Projeto de lei nº 128/2002. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual, direta, indireta e fundacional;
- 4) Em Pernambuco há projeto de Lei vedando a prática de assédio moral no âmbito da Administração pública estadual direta e indireta de qualquer de seus poderes e fundações públicas; e
- 5) No Rio Grande do Sul há projeto de lei complementar em tramitação dispondo sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências.

Por fim, no âmbito federal, registram-se projetos de lei que buscam a tipificação da conduta na esfera penal da mesma forma como ocorreu com as discussões acerca do assédio sexual, hoje tipificado no artigo 146-A do Código Penal.

O Projeto de Lei Federal nº 4742/2001 introduz o artigo 146-A do Código Penal, *in verbis*:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

O delito versaria sobre a limitação da liberdade individual sob a ótica da tranqüilidade psicológica ou do sossego, visto que se trata de constrangimento ilegal. É certo que, por constrangimento pode-se entender como conduta daquele que obriga alguém, mediante violência ou grave ameaça, a fazer o que a lei não manda. Neste sentido, o legislador agiu de forma contundente, já que os delitos que versam sobre a liberdade individual têm como bem jurídico tutelado a autodeterminação da vontade e da ação, que é o poder de decidir independentemente da influência de outros.

Outro Projeto de Lei Federal, que recebe o nº 5971/2001 busca disciplinar o assédio moral sob a ótica da coação moral, *in verbis*:

Art. 203-A: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

O aludido artigo está inserido no título IV do capítulo IV do Código Penal, que trata dos crimes contra a organização do trabalho. O artigo 203 recebe o seguinte *nomen iuris* “frustração de direito assegurado por lei trabalhista”.

O acréscimo da alínea *h* no artigo 483 da CLT depende da conversão do Projeto de Lei Federal nº 5970/01, que terá a seguinte redação:

“Art. 483...

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

O mesmo projeto ainda prevê a inserção do art. 484-A e, caso seja convertido em lei, terá a seguinte redação:

Art. 484-A: Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivado pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Caso seja aprovado o Projeto de Lei Federal nº 4591/2001, haverá alteração na Lei 8112/90, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, ou seja, vinculará todos os órgãos da Administração Pública, introduzindo o art. 117-A, *in verbis*:

Art. 117-A. É proibido ao servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: §1º- Para fins do disposto neste artigo 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 profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: 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 servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

Há, porém, na doutrina severas críticas no que tange à menção do legislador à tipificação da conduta, apenas no assédio moral vertical descendente nos projetos de lei em trâmite nas casas legislativas.

Há duas correntes sobre o assunto. A primeira entende que é necessário tipificar a conduta, uma vez que o assédio moral não ocorre somente entre aquele que ocupa a posição de superior hierárquico, mas também o horizontal, envolvendo os colegas de trabalho; o vertical descendente, que ocorre entre o subordinado em relação ao seu superior e ainda o misto ou coletivo. O assédio moral é uma conduta que vai de encontro com o ordenamento jurídico, devendo o direito penal repelir tal conduta, pouco importando de que direção ele venha a partir.

A segunda corrente, por sua vez, entende que o Direito penal é a *ultima ratio*, o que implica afirmar que a esfera penal só deve atuar quando do fracasso ou da insuficiência das demais esferas seja a administrativa, cível ou trabalhista em tutelar bens jurídicos.

Ora, não há como negar a precisão da segunda corrente, pelo simples fato de que, com o assédio sexual no artigo 146-A, ocorre exatamente a mesma situação. Não se pode banalizar a função do Direito Penal, aliás, como ocorre com a denominada “nova defesa social”.

A análise cuidadosa do preceito secundário dos artigos supra citados nos leva a conclusão de que são crimes de menor potencial ofensivo, logo regidos pelo procedimento da Lei 9099/95, de competência dos Juizados Especiais Criminais. Nesse procedimento será cabível a aplicação das medidas despenalizadoras, a saber, a composição civil dos danos e a transação penal, isto porque o limite da pena cominada em abstrato não é superior a dois anos, se atendidos os demais requisitos objetivos e subjetivos, que é não haver condenação definitiva com trânsito em julgado nos últimos 05 anos anteriores a data do fato e o merecimento, respectivamente.

Portanto, para a primeira corrente adepta desta nova política criminal, que tem como fundamento a gravidade da conduta, tem seu argumento enfraquecido se se analisar o preceito secundário, viabilizando a aplicação da “nova defesa social”. A conduta é grave e carece de tutela penal em todos os direcionamentos (vertical ascendente, descendente,

horizontal e misto), entretanto, a pena cominada não impõe a coerção compatível com a capacidade lesiva da conduta. Se houver condenação, o que será difícil se a vítima não se preparou com relação ao conjunto probatório, tendo em vista o mal silencioso que é o assédio moral. Ainda que haja robustas provas que denotem forte convicção do assédio moral, o assediador terá uma pena restritiva de direitos ou prestação de serviço à comunidade, já que nenhuma delas ultrapassa os 4 anos, requisito este exigido no artigo 44, inciso I do Código Penal.

Outro ponto a ser ventilado é que, no projeto de lei nº 5.970/01, o legislador intenta a inserção do art. 484-A no Estatuto Obreiro, mas neste caso não faz qualquer menção às hipóteses de assédio moral nas espécies ascendente, horizontal ou misto. A oportunidade para tutelar as demais espécies é exatamente por meio da legislação celetista, deixando a conduta mais reprovável para o direito penal.

Por fim, de se entender que a redação é adequada ao tipificar penalmente apenas o assédio moral ascendente, uma vez que é nas relações hierárquicas que há maior incidência do fenômeno e, paralelamente, uma maior suscetibilidade trabalhador subordinado. O que precisa ser alterado, todavia, é o preceito secundário da norma penal em todos os projetos mencionados. De fato, uma pena que se apresenta branda não se presta a coibir uma conduta que pode provocar danos irreparáveis; que permeia culturas organizacionais; que contamina o ambiente de trabalho e dá continuidade ao círculo vicioso; que favorece o absenteísmo; e que, de forma geral, viola o interesse público e coletivo.

CAPÍTULO IV – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

1. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo, serão abordadas quais as consequências jurídicas da prática do assédio moral nas relações de emprego, na ótica das legislações trabalhista e previdenciária.

Para analisar os efeitos gerados, será necessário identificar que espécie de assédio moral esta sendo tratado, haja vista que as consequências produzem efeitos diversos dependendo do sujeito ativo.

É certo que qualquer das partes pode requerer a cessação do contrato de trabalho, rompendo o liame empregatício e as obrigações dele decorrentes. Se requerido pelo empregado, tem-se o pedido de demissão; se for de iniciativa da empresa, ocorre a dispensa do empregado.

No que tange aos motivos, cumpre ressaltar que o direito do empregador em não mais querer a prestação laboral de determinado empregado é um direito potestativo, ou seja, que não depende da manifestação volitiva da parte contrária para que possa exercer livremente esse direito, desde que cumpra com as reparações econômicas pertinentes. Outrossim, não precisa sequer justificar o motivo que o levou a extinguir o liame, salvo se configurada uma das hipóteses que ensejam o rompimento com justa causa, atraindo para si o ônus probatório. A recíproca também é verdadeira já que nada obsta o término das relações laborais por iniciativa do empregado fundada sem que precise de um motivo, salvo quando a extinção for fundada em um dos motivos configuradores da rescisão indireta.

Tendo essas ponderações em conta, cabe, dentro do estudo do assédio moral, identificar quais os motivos que permitem ao empregado ou ao empregador denunciar o contrato de trabalho, em razão da falta grave diretamente relacionada com a prática do fenômeno nas organizações empresariais.

2. RESCISÃO INDIRETA

Com base nas noções já estabelecidas, deve-se identificar em que espécies de assédio moral configurar-se-ão as hipóteses que ensejam o rompimento do vínculo empregatício por iniciativa do empregado e quais os motivos podem ser alegados.

O assédio moral nas espécies vertical descendente e misto ou coletivo acarreta a possibilidade de pedido de dispensa indireta, tendo como fundamento as alíneas *a*, *b*, *d* e *e* do art. 483 da CLT, consoante a seguir explicitado. Assim, está a exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato configura a hipótese da alínea *a* do art. 483 da CLT.

Exemplo corrente pode ser mencionado. Determinado a punir o empregado ou mesmo afastá-lo do trabalho o empregador ou superior hierárquico passa a designá-lo para o exercício de funções degradantes, vexatórias, de pouca ou quase nenhuma relevância com o objetivo implícito de que este peça a demissão depois de não suportar mais a hostilidade. Colacionamos a seguinte jurisprudência visando elucidação:

ASSÉDIO MORAL – AMEAÇAS DE DISPENSA DO EMPREGADO – EXIGÊNCIA DE TAREFAS EXTRA CONTRATUAIS. O assédio moral ocorre pelo abuso do poder diretivo do empregador, cuja intenção pode ser simplesmente forçar a saída do empregado da empresa como a busca por objetivos pessoais ou empresariais. No caso, a recorrente utilizou-se de seu poder diretivo numa desenfreada aquisição por votos, intencionalmente ameaçando a autora na busca de seus objetivos, à revelia do contrato de trabalho que não abarcava a função exigida, numa conduta abusiva e degradante para o empregado. Recurso não provido. (TRT 10ª Reg. – RO 00215-2006-006-10-00-8 – (Ac. 2ª Turma) Relª Juíza Maria Piedade Bueno Teixeira. DJU3 6.10.06, p. 16.

ASSÉDIO MORAL - REPARAÇÃO DE DANOS. A designação de empregado para substituir um mero equipamento eletrônico (sensor ótico) tem a clara conotação de represália e configura

assédio moral, que se caracteriza por atitudes deliberadamente perversas, com o objetivo de afastar o empregado do mundo do trabalho e que provoca danos à sua personalidade, à sua dignidade e até mesmo à integridade física ou psíquica, põe em risco o emprego e degrada o ambiente de trabalho. O abuso não foi cometido de forma direta ou aberta, mas sub-reptícia, quase velada, por meio de uma simples designação funcional que colocou o autor em posição de humilhante debilidade, na substituição de um equipamento eletrônico, provavelmente à vista de colegas que passaram a contribuir com os agressores primitivos, com as chacotas relatadas na petição inicial. Trata-se de colocar o empregado em uma espécie de ‘quarentena’ (...). (TRT 9ª Reg. – RO 20143-2003-014-09-00-2 – Ac. 2ª Turma 03101/06 – Rel.ª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu DJPR 3.2.06, p. 540)

Neste segundo exemplo, aduz-se que se tem o assédio moral misto ou coletivo, motivador da dispensa indireta, na medida em que é obrigação do empregador zelar pelo ambiente de trabalho físico e psíquico saudável, resultando na culpa *in vigilando* o descumprimento.

A alínea *b* do art. 483 da CLT, trata da hipótese em que o empregado é “tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”. O cuidado que se deve ter e isto cabe à doutrina conceituar é a hipótese em que há ou não o rigor excessivo por parte do empregador ou de seus substitutos funcionais no trato com seus subalternos, sob pena de se levar ao Judiciário alegações inócuas e pedidos de rescisão indireta desarrazoados, conforme se consta no julgado que segue:

ASSÉDIO MORAL – MERA RUDEZA DE TRATAMENTO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO – NÃO CONFIGURAÇÃO. Da mesma sorte, não se confunde com estresse ou esgotamento (burnout), mas condições ou sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência **ou uma gestão patronal rígida.** (...) A mera rudeza de tratamento por parte do superior hierárquico, **por mais que mereça censura, por contribuir para a degradação do ambiente de**

trabalho, não constitui, por si só, assédio moral capaz de ensejar a indenização correspondente. (TRT 10ª Reg. – RO 00075-2006-802-10-00-8 – Rel. Juiz Braz Henriques de Oliveira. DJU3 27.10.06, p. 44) grifos nossos

Wagner D. Giglio adota o mesmo entendimento exarado no acórdão supra e ainda faz crítica ao entendimento de Antônio Lamarca, uma vez que se entender que o simples rigor de tratamento enseja a rescisão indireta de nada adiantaria o legislador celetário empregar o adjetivo excessivo. Assim, conclui seu douto raciocínio:

O termo rigor, texto, deve ser entendido como exatidão, precisão, rigidez, severidade, e até como ‘intransigência’ de tratamento para com o empregado, pelo empregador, mas não como descortesia, brutalidade ou má educação, que não se confundem com rigor, como quer Lamarca, de forma incorreta, ‘data venia’⁵².

Sérgio Pinto Martins parte de uma interpretação analógica para definir a hipótese de rescisão asseverando que “seria o caso de o empregado punir com rigor excessivo um empregado em dada situação e em relação a outro, em situação idêntica, assim não proceder”⁵³, o que denota certa discriminação na tratativa com os empregados sendo esta a natureza jurídica que define o assédio moral.

Outro fundamento que possibilita a rescisão do contrato de trabalho tendo em vista o assédio moral vertical descendente é o inciso *d* do artigo 483 da CLT, que versa sobre o descumprimento das obrigações pelo empregador.

Novamente se se depara com a necessidade de precisar qual seria a matéria que pode ser descumprida dentro de um pacto que verse sobre condições de trabalho. A primeira corrente interpretativa, fulcrada no que dispõe o art. 444 da CLT, entende que se trata de manifestação volitiva das partes, e não de normas denominadas cogentes ou imperativas. Nesse sentido, o legislador, na verdade, quando se refere a contrato, está fazendo remissão ao conteúdo deixado à livre vontade das partes, e não às obrigações decorrentes de normas cogentes.

⁵² GIGLIO, Wagner D., *Justa causa*. 7ª rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 390.

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 370.

A segunda corrente, por outro lado, com a qual se concorda, é capitaneada por Wagner D. Giglio que doutrina:

Por isso, e pelas razões expostas, parece-nos que as ‘obrigações do contrato’ decorrem tanto das normas de natureza imperativa como das de caráter dispositivo, posto que as duas espécies integram o contrato de trabalho; e que o descumprimento, pelo empregador, de quaisquer obrigações, sejam elas legais, convencionais, normativas, ou contratuais, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base na justa causa em estudo⁵⁴.

Ao celebrar o pacto laboral de natureza consensual e bilateral, empregado e empregador assumem obrigações recíprocas, sendo que, dentre as principais estabelecidas ao empregador, encontram-se a de fornecer serviço, pagar salário e respeitar o empregado na sua dignidade e honra.

Ora, muito comum na prática de assédio moral é o contrato de inação compulsória, em que o empregador deixa de fornecer serviço, afastando-o dos demais empregados, passando a trabalhar em sala isolada e sem material de trabalho. A jurisprudência se manifesta neste sentido:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos em que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe in formações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua

⁵⁴ GIGLIO, Wagner D., *Justa causa*. 7ª rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 403.

principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado. Recurso improvido.”(TRT- 17ª Reg., RO 1315.2000.00.17.00-1, Rel. Juíza convocada Sônia das Dores Dionísio).

O trabalho dignifica o ser humano, é uma forma de projeção social, de forma que, ao ser constringido à ociosidade, o empregador acaba afetando a honra e frustrando a expectativa dos profissionais que buscam incessantemente pelo pleno emprego que lhe possibilite a desenvoltura e a remuneração compatível.

Apenas para ilustrar, a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO GERENTE GERAL DA EMPRESA. REESTRUTURAÇÃO. DANO MORAL VERIFICADO. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. É de ser mantida a v. decisão recorrida que entendeu, com base na prova, que restou configurado o dano moral, em face da postura da empresa que afetou a honra do empregado, que exercia a função de gerente geral, com boa reputação e que trabalhava a mais de vinte anos na empresa, e diante da prova de que durante movimento de reestruturação da empresa foi deixado de lado, apenas recebendo salário, sem nada fazer, provocando-lhe abalo psicológico. Incidência da súmula 126 do TST, a inviabilizar a reforma pretendida. (TST – AIRR- 8.652/2005-004-11-40.5 – Ac. 6ª T. – 11ª Reg. – Rel. Min. Aloysio Corrêa. DJU 13.4.07, p. 1374).

O respeito à dignidade do empregado, o respeito aos direitos que constituem sua personalidade e a obrigação de fornecer serviço são normas de natureza pública e, portanto, imperativo, permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no entendimento apresentado e fundamentado da segunda corrente. A violação desses direitos expressamente em cláusula contratual para reconhecer-se o consectário legal permissivo da rescisão indireta, provocando a ruptura da relação contratual por se tratar, senão por outro motivo, de direito amparado na *Lex Legum*.

Não obstante o fundamento na alínea *d*, também se encontra permissivo legal para rescisão do contrato de trabalho com base na alínea *e*, do mesmo artigo celetista, que trata de ato lesivo à honra e boa fama praticado pelo empregador ou por superior hierárquico violando a dignidade do empregado.

Torna-se impossível a manutenção do vínculo empregatício as reiteradas violações à honra e boa fama do empregado, como ocorre no assédio moral em que se faz de forma insidiosa o estímulo ao abatimento de metas surreais, Assinale-se também o empregador que humilha seu subalterno e o faz na presença dos demais empregados, acarretando em irrefutável violação de sua honra e boa fama autorizando a rescisão do contrato de trabalho e os direitos decorrentes dos motivos que lastrearam esse rompimento. A seguir, traz-se o excerto:

“ELEIÇÃO” DO “EMPREGADO TARTARUGA”. ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de “eleição” mensal de “empregado tartaruga”, para assim designar perjorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado “eleito” ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimento no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. (TRT 15ª Reg. – Ac. 5ª T. 11.704/02 – Rel. Desig. José Antonio Pancotti. DJSP 8.4.02, p. 3)

Imprescindível, ademais, que o empregador e os ocupantes de cargo de gestão, para manter a disciplina e o bom comportamento no ambiente de trabalho, sejam rigorosos não só no que atine à atitude do colega de trabalho na relação com seus pares, como também na laboral. Entretanto, devem exercer o poder diretivo dentro dos limites impostos

pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, sob risco de ser obrigado a reparar o dano causado, nos termos do art. 927 do Código Civil.

Da mesma forma, ocorrerá se o substituto funcional praticar ato ilícito, já que o artigo 932, inciso III do Código Civil estabelece a responsabilidade civil do empregador pelos atos de seus prepostos. Trata-se, na verdade, de responsabilidade civil objetiva, ou seja, a culpa não será perquirida porque decorre da falta de diligência necessária do empregador, que tem o dever de vigiar e fiscalizar seus prepostos, entendimento este consubstanciado na súmula 341 do STF salientando que “*é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*”.

A responsabilidade do empregador, além de objetiva, é também solidária, conforme estabelece o art. 942, parágrafo único, do Código Civil, em remissão expressa ao rol taxativo desse artigo. Portanto, caso o empregado escolhido para o exercício do cargo de gestão venha a praticar assédio moral discriminando determinado empregado, poderá ser responsabilizado juntamente com seu preposto pelo dano causado.

Caso o assédio moral não tenha motivação no relacionamento interpessoal dos sujeitos envolvidos, pode-se afirmar, o que não é raro, que o assédio moral não objetiva a justa causa, nem a rescisão indireta e tampouco a dispensa do empregado. Na realidade, o assédio moral objetiva que o assediado peça demissão, evitando elevados custos oriundos da extinção sem justa causa do liame empregatício.

Também cabe fazer alusão ao estudo já feito com relação a Lei 9029/95 que traz a possibilidade de reintegração no emprego ou a percepção em dobro do período em que ficou afastado, quando a dispensa do assediado tiver sido motivada em fato discriminatório.

3. JUSTA CAUSA

O empregador, por sua vez, poderá, com base nas alíneas *b*, *h*, *j*, e *k* do art. 482 da CLT, rescindir o contrato de trabalho nas hipóteses em que constatar assédio moral nas espécies vertical ascendente, horizontal e misto.

A alínea *h* açambarca duas possibilidades distintas permissivas da rescisão motivada: a incontinência de conduta, que é entendida pela doutrina como o desregramento

de conduta ligado à vida sexual; e o mau procedimento, hipótese que é a mais genérica das causas que ensejam a rescisão, sendo classificada pela doutrina como a “vala comum”.

Já se salientou anteriormente que não é incomum que o assédio sexual seja uma fase que antecede o assédio moral, na medida em que o sujeito ativo, que não lograr êxito com suas investidas, costuma passar a discriminar o empregado.

A insubordinação e a indisciplina configuram a hipótese da alínea *h* do art. 482 da CLT e igualmente pode motivar a dispensa do empregado que assedia. Distinção a ser feita é que a insubordinação está vinculada com a desobediência de ordens emanadas diretamente do superior, exigindo prestação de serviço pessoal de determinado empregado, enquanto que a indisciplina trata da desobediência de normas regulares da empresa.

É salutar, nesse contexto, que o empregador insira cláusula no contrato de trabalho quanto à possibilidade responsabilização do empregado por praticar condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, devendo fazer o mesmo ao incluir a mesma regra no regulamento da empresa. Nesse passo, autorizado estará então o empregador a dispensar motivadamente o(s) empregado(s) que assediarem seus pares, tanto na hipótese do assédio moral coletivo ou misto, como nas hipóteses em que há assédio moral horizontal e até por aderência.

Caso não haja tal previsão o empregador deve tomar o cuidado de advertir o empregado e, em caso de reincidência suspendê-lo, ou, dependendo da gravidade, partir para a rescisão motivada.

A reprimenda deve ser gradativa de tal forma que permita o empregador dispensar seu subordinado quando da reincidência dos atos faltosos. No particular, não se aplica a proporcionalidade da dispensa quando se trata de atos discriminatórios, tendo em vista a gravidade da conduta.

Agora, no caso das alíneas *h* e *j* do art. 482, deve-se estar atento quanto às distinções que foram apresentadas. Há diferença entre gestão por injúria e assédio moral, bem como as agressões pontuais. Nada impede, nas três hipóteses a rescisão motivada, todavia, para afirmar a rescisão do contrato de trabalho por assédio moral, tem-se que buscar a iteratividade sistêmica da conduta e a premeditação.

Por fim cabe ressaltar que o intérprete deve ter cuidado ao indicar a hipótese que enseja a resilição do contrato, tendo em vista as máximas “*Jura novit curia*” e “*Narra mihi factum, dabo tibi jus*”. O prudente é narrar o fato, afirmar a incidência do fenômeno e deixar para que o magistrado reconheça em que hipótese fundamentará o rompimento justificado do pacto laboral.

4. CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

Toda a coletividade é atingida com a prática do assédio moral e o Estado, que tem o dever de assegurar a todos o direito à saúde, nos termos do artigo 196 da Constituição Federal, também acaba prejudicado.

Num primeiro plano, a Previdência Social acaba arcando com as custas para a recuperação de um segurado vítima da prática de assédio moral. Não há que se negar a possibilidade da concessão da aposentadoria por invalidez, prevista no art. 42 da Lei 8213/91⁵⁵ para aquele que, após passar por longo período de agressões psicológicas, desenvolva distúrbios psicossomáticos irreversíveis.

O Decreto 3.048/99, que regulamenta a Lei dos Planos de Benefícios, especificamente regulamentando o art. 20 da Lei 8213/91⁵⁶, estabelece no grupo V, do anexo II, transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho em conformidade com a CID 10, esta que foi criada em 1992.

Importante ressaltar que para o estabelecimento no nexa epidemiológico se faz necessário uma análise de uma série de requisitos que veio a ser regulamentado pelo Conselho Federal de Medicina em 11 de fevereiro de 2008 com a edição da resolução nº 1.448, *in verbis*:

Art. 2º: Para o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários,

⁵⁵ Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

⁵⁶ Art. 20 *caput*: Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

deve o médico considerar: I - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal; II - o estado do local de trabalho; III - o estudo da organização de trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Portanto, nas palavras de Paulo Gonzaga “o nexocausal é um exercício de raciocínio lógico desenvolvido pelo médico assistente, pelo médico do trabalho da empresa, enquanto o nexotécnico é atribuição somente dos médicos-peritos do INSS, por força de legislação, nexo este que relaciona um diagnóstico com um determinado risco existente num posto de trabalho”⁵⁷.

Na verdade é por meio do CNPJ da empresa, e do número identificador da atividade empresarial (CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas), analisado concomitantemente com o número identificador do trabalhador (NIT) e o cruzamento de todos estes dados com a Patologia Diagnóstica estabelecida na CID - 10 teremos o chamado Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário capaz de reconhecer a distúrbio psicossomático oriundo do assédio moral mesmo que o empregador não tenha emitido o CAT (comunicação de acidente do trabalho).

Cumpramos asseverar a necessidade de regulamentação expressa que inclua o assédio moral no anexo II do Decreto-Lei 3.048/99, obrigando o empregador a emitir a respectiva CAT assegurando à vítima também o direito ao auxílio-acidente, previsto no art. 86 da Lei 8213/91, não obstante a estabilidade provisória nos termos do art. 118 também da lei que rege o plano de benefícios da previdência social.

Em resumo, perde o empregador em sua produtividade e no absenteísmo que contaminará sua cultura organizacional, o empregado evidentemente o maior prejudicado

⁵⁷ GONZAGA, Paulo. *Perícia Médica da Previdência Social*. São Paulo: LTR, 2000, pág. 97/98.

tendo que conviver com a vergonha e a humilhação até que o tratamento surta efeito, se surtir e o Estado que perde receita ao mesmo tempo em que constata cada vez mais a necessidade de dispêndio do erário público para recuperar o contribuinte lesado, o que poderia ser evitado.

CONCLUSÃO

“Uma pessoa inteligente resolve um problema, o sábio o previne.” Albert Einstein

O foco deste trabalho foi, além da compreensão do fenômeno do assédio moral e sua incidência nas relações de trabalho, a propositura de sugestões aptas a mudar a realidade que, muitas vezes de forma sorrateira, compromete o regular desenvolvimento do contrato de trabalho.

Indubitavelmente o assédio moral é uma espécie do gênero discriminação, do preconceito, da intolerância; ser tolerante é perceber, entender, e aceitar as diferenças sem renunciar a princípios e a valores sociais. Ocorre que, nas relações de trabalho, não há preocupação em ponderar e refletir essas diferenças. Ao contrário, no sistema atual de produção, cobram-se a pronta reação, multifuncionalidade e o irrefreável cumprimento de metas, em detrimento do aspecto relacional.

O assédio moral, por ser um mal insidioso, muitas vezes praticado de forma velada, requer das culturas organizacionais diligência e acuidade para propiciar momentos que possibilitem o debate e a discussão das diferenças. Nesse contexto, o silêncio, em verdade, pode já não representar um mero conflito, mas uma crise que se instaurou e infectou o ambiente de trabalho.

Não seria prudente atribuir à profusão do fenômeno do assédio moral à mera omissão do legislador federal ao tratar do assunto, mesmo porque as normas jurídicas vigentes, ainda que de forma indireta, dão indicações de que a prática estudada é maculada pela ilicitude. Entretanto, não se pode negar que a previsão legislativa específica sobre o assédio moral, além de deixar evidente a rejeição da sociedade, açambarca um viés educativo de extrema relevância na função preventiva que se almeja.

Ora, o reconhecimento jurídico do assédio moral atestará claramente que o fenômeno existe e que se reveste de um caráter reprovável e odioso, servindo como motivo de dispensa com justa causa do assediador e de motivo que enseja a dispensa indireta do empregado. Nessa orientação, um primeiro passo seria a previsão infraconstitucional com a

inserção da alínea *h* ao artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, situação que depende, ainda, da aprovação do Projeto de Lei Federal nº 5970/01.

Na esfera penal, imprescindível se faz a tipificação da conduta para coibir a perseguição psicológica que parte do superior hierárquico desestabilizando a relação do empregado com o ambiente de trabalho

Assinale-se, por importante, que a modificação na legislação previdenciária, caracterizando o assédio moral como acidente de trabalho e garantindo a estabilidade provisória de 12 meses, prevista no artigo 118 da Lei n. 8213/91, após a carta de cessação do provento previdenciário, auxiliará, incontestavelmente, na recuperação do vitimizado, que voltará ao trabalho e terá sua individualidade reconhecida.

Outro ponto a ser alterado na legislação previdenciária é possibilitar a percepção do auxílio-doença acidentário, previsto no artigo 86 da Lei n. 8213/91. Com isso, caso o segurado apresente seqüelas irreversíveis (como a síndrome do pânico), a percepção do referido benefício previdenciário auxiliará com o tratamento psicológico/psiquiátrico, bem como com a aquisição de medicamento para o custoso tratamento.

Superado isso, por outro lado, deve-se ter em mente que as frustrações provocadas pelo assédio moral geram um círculo vicioso que se enraíza nas culturas organizacionais e compromete a realização dos trabalhos de maneira produtiva. Nesse compasso, conclui-se que a prevenção é medida que se impõe no ambiente de trabalho e deve ser aplicada pelo empregador como forma de evitar que o assédio instale-se nos meandros da empresa.

Essa exigência, no mais, está consubstanciada no exercício regular do poder diretivo do empregador. É evidente que o empregador, no exercício de seu poder, deve organizar a produção de bens e a prestação de serviços, fiscalizar o ambiente de trabalho e aplicar as penalidades, com vistas a coibir a que o subalterno faltoso atente para o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade do empregado.

Em reforço, outro fator que impinge o empregador inserir em sua política organizacional formas de prevenção do assédio moral é a legislação civil hodierna, sob pena de ressarcir danos oriundos do dano moral causado pelo assediador.

A proposta que se faz, nesta toada, é chamar o empregador para que exerça seu poder de direção no sentido de, primeiramente, evitar e, em caso de insucesso, reprimir a prática.

Para tanto, vários são os instrumentos, alguns já conhecidos e outros inovadores, mas sempre pautados pelo caráter educativo. São exemplos a implementação de políticas pela CIPA e pelo SESMT, a entrega de cartilhas, desenvolvimento de programas de responsabilidade comportamental, sistemas de ouvidoria, entrevistas de desligamento, pesquisas de clima organizacional, caixa de sugestões, campanhas de conscientização sobre prevenção, com definição de valores da organização, divulgando a legislação.

De resto, as medidas que se propõe, conquanto exijam, em graus diferentes, a contribuição do empregador, dos empregados e do Estado, trazem vantagens inegáveis para todos. Com efeito, um ambiente de trabalho saudável, em que as relações humanas são estimuladas e respeitadas, favorece o aumento da produtividade e o empenho do trabalhador, a preservação dos cofres da Previdência Social, e, como mais relevante, a imprescindível manutenção da saúde do empregado.

ANEXO I – LEGISLAÇÃO

LEIS APROVADAS NO ÂMBITO MUNICIPAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA - SP

Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de 'assédio moral' nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

Dr. Waldemar Tebaldi, Prefeito Municipal de Americana, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

§ 1º - 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 créditos 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.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de R\$ 21,28 (vinte e um reais e vinte e oito centavos), reajustável anualmente pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), nos termos da Lei Municipal nº 3.610, de 26 de dezembro de 2001, ou por outro indexador que vier a substituí-lo ou modificá-lo por força de lei, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional, com abertura de processo administrativo específico para o caso.

§ 1º - Será nomeada comissão para o julgamento do processo administrativo de que trata o *caput*.

§ 2º - Fica assegurado ao servidor direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - A arrecadação das receitas provenientes das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programas de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias, após sua publicação.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Americana, aos 07 de junho de 2002.

Dr. Waldemar Tebaldi
Prefeito Municipal.

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS – SP

Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita do Município de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma que o sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante 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 ou a autodeterminação do servidor.

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

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

II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas

para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

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

§ 2º. 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 divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

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

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias.

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 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 freqüência 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 poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, 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.

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 o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração, fundação ou autarquia, sob pena de nulidade.

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

Parágrafo único - Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e organização do trabalho:

- levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- 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 resultado.
- 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 desta lei, será revertida e aplicada exclusivamente em programas de aprimoramento e formação continuada do servidor.

Artigo 8º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

Artigo 9º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento municipal, suplementadas se necessário.

Artigo 10º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Campinas, 04 de outubro de 2002

Izalene Tiene

Prefeita Municipal

autoria: Vereadores Angelo Barreto, Carlos Signorelli, Maria José da Cunha, Paulo Bufalo e Sebastião Arcanjo.

Prot. 10707449/02

CÂMARA MUNICIPAL DE GUARULHOS - SP

Lei nº 358/02

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo aprova:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Demissão

Parágrafo único - 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.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFMG (Unidades Fiscais do Município de Guarulhos), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º. As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º. A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 19 de Julho 2001.

José Luiz Ferreira Guimarães

Vereador – PT

CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS – SP

Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001.

"Que regulamenta a lei de assédio moral".

João Renato Alves Pereira, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São de Paulo, no uso de suas atribuições legais;

Considerando a Lei Municipal nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000, decreta:

Artigo 1º - O Servidor Municipal que vier a sofrer a prática de Assédio Moral, deverá levar ao conhecimento do Chefe do Poder Executivo ou outra autoridade, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais.

Parágrafo 1º - A autoridade no prazo de quinze dias deverá tomar as devidas providências para abertura de processo administrativo ou processo similar para apuração e averiguação dos fatos, reservado sempre o direito de defesa.

Parágrafo 2º - Comprovados os fatos, o responsável deverá ser punido de acordo com a gravidade dos fatos.

Artigo 2º - A Comissão Processante será constituída por seis elementos, sendo três do Poder Público e três de servidores eleitos entre os pares.

Artigo 3º - As penalidades decididas pela Comissão Processante serão:

a) mínima - 03 (três) dias;

máxima - 15 (quinze) dias, com desconto na folha ou ser revertidas em multas nos termos do parágrafo 2º da Lei 1.163/2000.

b) Curso de aprimoramento profissional, cujas despesas correrão por conta do servidor que cometeu o assédio moral;

Parágrafo 1º - Havendo reincidência, as penalidades serão dobradas, podendo ainda, ocorrer rescisão contratual.

Artigo 4º - Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo a conclusão dos fatos apurados deve ser encaminhada para os órgãos fiscalizados ou para o Judiciário.

Artigo 5º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Iracemápolis, 20 de Abril de 2001.

João Renato Alves Pereira

Prefeito Municipal

Antonio José Ducatti

Vice-Prefeito

CÂMARA MUNICIPAL DE JABOTICABAL/SP

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001 - nº 388

O Presidente da Câmara Municipal de Jaboticabal, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, nos termos do §8º, do artigo 57, da Lei Orgânica do Município de Jaboticabal, c.c. o artigo 211, inciso II, do Regimento Interno, promulga a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Jaboticabal, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática e assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais.

1. advertência escrita;
2. suspensão, cumulativamente com:
3. obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
4. multa;
5. exoneração ou demissão.

Parágrafo único - Para fins das disposições desta lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou 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 servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou

suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena de suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional por multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

§ 3º - Para garantir os princípios decorrentes desta lei, além do normal procedimento apuratório constante na legislação municipal, o Sindicato dos Funcionários Municipais será assistente onde acompanhará todo o feito com causídico de sua confiança.

Artigo 4º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário

Câmara Municipal de Jaboticabal, 17 de dezembro de 2001.

Dr. Carlos Eduardo Pedroso Fenerich, Presidente

Autor: Vereador Maurício Benedini Brusadin

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO – SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Demissão

Parágrafo único - 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.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º. As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º. A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões

Arselino Tatto

Vereador - PT - SP

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL - PR

Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001.

"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança."

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou, de autoria do ilustre vereador **Alcebiades Pereira da Silva**, e eu, presidente promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

I. Advertência escrita;

II. Suspensão, cumulativamente com:

- a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
- b) multa;

III. Exoneração ou Demissão.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimentos de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cascavel, 15 de maio de 2001.

Itacir Gonzatto

1º Secretário

Atair Gomes da Silva

1º Secretário

CÂMARA MUNICIPAL DE NATAL – RN

Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais de Natal, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

I. Advertência Escrita:

II. Suspensão, cumulativamente com:

- a. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
- b. Multa.

III. Exoneração.

Artigo 2º - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário.

Parágrafo único - Para efeito desta Lei, considera-se assédio moral, dentre outros, os seguintes comportamentos: marcar tarefas com prazos impossíveis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 3º - Os procedimentos administrativos dispostos nos artigos anteriores serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena de suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 5º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 6º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 7º - Esta Lei entrará em vigor da data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Antônio Júnior da Silva

Vereador - PT – RN

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL DO OESTE – MS

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do Município de São Gabriel do Oeste e dá outras providências.

Lei nº 511, de 4 DE ABRIL DE 2003.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL DO OESTE, Estado de Mato Grosso do Sul, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

Artigo 1º - A prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal, depois de comprovada em processo administrativo, é punida com as seguintes penas:

1. Advertência;
2. Suspensão de até 30 (trinta) dias, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social;
3. Demissão.

Artigo 2º - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras que atinjam, pela repetição, a auto-estima e a segurança de uma pessoa, fazendo-a 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 servidor.

Artigo 3º - As ações, gestos ou palavras referidos no artigo anterior são os seguintes:

1. Marcar tarefas com prazos impossíveis;
2. Transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
3. Tomar crédito de idéias de outros;
4. Ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros;
5. Sonegar informações de forma insistente;
6. Espalhar rumores maliciosos;
7. Criticar com persistência;
8. Subestimar esforços;
9. Admoestar com rudez;
10. Por facciosismo de ordem político-partidária ou ideológica, designar servidor para exercer função incompatível com o cargo.

Artigo 4º - A verificação da prática do assédio moral será realizada mediante sindicância, observado o disposto no Art. 228 e, se for o caso, será aberto inquérito administrativo, conforme art. 230 e seguintes, todos da Lei n.º 218/92 - Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis de São Gabriel do Oeste.

Parágrafo único - No caso da prática de assédio moral no âmbito da Câmara Municipal, o procedimento a ser adotado para apuração será o mesmo previsto para o Processo Administrativo Disciplinar constante na Lei Complementar nº 002/2002 que Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Poder Legislativo de São Gabriel do Oeste.

Artigo 5º - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

Artigo 6º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

São Gabriel do Oeste - MS. Em 04 de abril de 2003.

Adão Unírio Rolim, Prefeito Municipal

CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE - RS

Projeto de lei complementar nº ____/2001

Altera a Lei Complementar nº 133, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, inserindo a proibição de assédio moral, definindo a correspondente sanção administrativa.

Artigo 1º - Inclui o inciso XII-A no artigo 196 da Lei Complementar N° 133 com a seguinte redação:

Art. 196 - São deveres do funcionário: (...)

XII - A. respeitar os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, evitando situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;

Artigo 2º - Inclui o inciso XII - A no artigo 197 da Lei Complementar N° 133 com a seguinte redação:

Art. 197 - Ao funcionário é proibido: (...)

XII - A. expor os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;

Artigo 3º - Acrescenta parágrafo único ao artigo 202 da Lei Complementar N° 133 com a seguinte redação:

Art. 202 - (...)

Parágrafo único: São infrações administrativas as condutas descritas no inciso XII-A do artigo 197, podendo o funcionário que as praticar responder, cumulativamente, em ações cíveis ou penais próprias, desde que haja amparo legal.

Artigo 4º - Acrescenta o inciso III no artigo 206 da Lei Complementar N° 133 com a seguinte redação:

Art. 206 - (...)

1. (...)
2. (...)
3. em decorrência da prática das condutas descritas no inciso XII-A do artigo 197.

Artigo 5° - Altera o inciso X e cria os parágrafos primeiro e segundo ao artigo 207 da Lei Complementar N° 133 com as seguintes redações:

Art. 207 - (...)

X. reincidência na transgressão prevista no inciso V do art. 205 e no inciso XII-A do artigo 197 deste Estatuto.

Parágrafo primeiro: 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 conduta descrita no inciso XII-A do mesmo artigo 197.

Parágrafo segundo: 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 6° - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Artigo 7° - Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das sessões, 15 de junho de 2001.

Aldacir Oliboni, Vereador - PT - RS

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 ditos dolosos ou ainda, como sói acontecer, 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 conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A grave a 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 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 três iniciativas a nível municipal, para coibir o abuso. Projetos similares já foram apresentados em Iracemópolis, interior de São Paulo, Curitiba e na Capital de São Paulo. Tendo em vista estes exemplos, não poderia ser diferente que a Capital da melhor qualidade de vida, incluísse no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais esta Lei Complementar que elidirá o assédio moral no serviço público municipal.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a 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.

Cumprido informar que, no presente ano, foram protocolados dois Projetos de Lei junto à Câmara dos Deputados tratando da mesma matéria. O primeiro, de autoria do Dep. Marcos de Jesus 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). O outro, de autoria da Dep. Rita Camata, estabelece penalidades aos servidores públicos federais e suas autarquias que praticam a conduta definida como assédio moral (projeto de lei nº 4591/01).

Através desta proposição o Legislativo Municipal de Porto Alegre demonstra a sua disposição inequívoca de coibir atos que, até bem pouco tempo, sequer mereciam a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza, os nobres edis, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PLCL.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SIDROLÂNDIA – MS

Lei municipal nº 1078/2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Sidrolândia Enelvo Iradi Felini, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Artigo 1º - A prática de assédio moral no âmbito da administração Pública Municipal direta e indireta por Servidores Públicos Municipais, é punida com as penas de:

1. Advertência
2. Suspensão, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social
3. Demissão
4. Multa

§ 1º - A multa de que trata o inciso deste artigo terá um valor mínimo de 10 (dez) UFM (unidade fiscal do município), tendo como limite 30%(trinta por cento) do rendimento do servidor.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 2º - Para fins do disposto nessa Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras que atinja, pela repetição a auto – estima a segurança de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis;

passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; com persistência; subestimar esforços; admoestar com rudeza e, por facciosismo de ordem político – partidário ou ideológico; designar servidor para exercer função incompatível com seu cargo.

Artigo 3º - Os procedimentos administrativos para apuração da ocorrência de assédio moral, serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

§ 1º - Fica assegurado ao servidor a ampla defesa sobre pena de nulidade do procedimento.

Artigo 4º - As penalidades a serem aplicadas, serão decididas em processo administrativo, observando-se a gradatividade, a gravidade e a reincidência da ação.

Artigo 5º - O Poder Executivo, por ato próprio, regulamentará a presente Lei, no prazo de 60(sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Sidrolândia, aos cinco dias do mês de novembro de dois mil e um.

Enelvo Iradi Felini, prefeito municipal

CÂMARA MUNICIPAL DE UBATUBA/SP

Lei nº 2.120, de 20 de novembro de 2000/01, dispõe sobre assédio moral na administração municipal de Ubatuba.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral", por parte de servidores municipais, nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Fundacional.

Gerson de Oliveira, Presidente da Câmara Municipal de Ubatuba, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu, nos termos do §8º, Artigo 40, da lei Orgânica do Município, promulgo a seguinte Lei:

Artigo 1º - Os servidores públicos municipais que incidirem na prática de "assédio moral, nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Fundacional, ficam sujeitos às seguintes penalidades administrativas:

1. frequência obrigatória em curso de aprimoramento profissional;
2. suspensão;

3. multa;
4. demissão do serviço público.

Artigo 2º - Para os efeitos do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral, todo tipo de ação gesto ou palavra exercida com abuso de poder hierárquico, que atinja a honra, auto-estima e a segurança de um servidor público, fazendo-o duvidar de si mesmo e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional e à estabilidade do vínculo empregatício nas dependências da Administração Pública Municipal.

Parágrafo único – Caracterizam assedio moral, entre outras, atitudes assumidas com relação a um servidor subalterno, tais como marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, transferir de uma área de maior responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias dele, subalterno, como sendo próprias, ignorar e de qualquer forma tentar excluir do sistema funcional e social, sonegar informações funcionais devidas de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços dirigir-se direta ou indiretamente de forma depreciativa.

Artigo 3º - A multa de que trata o inciso de III do artigo 1.º, terá um valor mínimo de 20 UFM (vinte Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos vencimentos mensais do servidor, descontadas em parcelas não superiores a 10% (dez por cento) destes.

Artigo 4º- O procedimento administrativo para a apuração da prática de assédio moral será iniciado por provocação do servidor atingido, ou da autoridade que tiver conhecimento da infração, ficando assegurado ao servidor acusado direito de ampla defesa, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 5º- As penalidades serão aplicadas de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação, e serão objeto de notificação, por escrito, ao servidor infrator.

Artigo 6º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertido em multa, permanecendo o servidor, nesse caso, no exercício da função.

Artigo 7º - A receita proveniente das multas impostas em decorrência desta Lei será revertida integralmente a programas de aprimoramento profissional do servidor.

Artigo 8º - Esta Lei, no que necessário, será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60(sessenta) dias.

Artigo 9º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala Washington de Oliveira, 20 de Novembro de 2001.

Gerson de Oliveira – PMDB, presidente da Câmara Municipal

LEGISLAÇÃO APROVADA NO ÂMBITO ESTADUAL

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

1. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
3. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

4. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
5. sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
6. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
7. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

1. advertência;
2. suspensão; e/ou
3. demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - 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, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

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

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1. o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:
2. considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
3. dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
4. assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
5. garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e
6. na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e
7. as condições de trabalho garantirão de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Sergio Cabral, presidente

LEI COMPLEMENTAR Nº 12.561, DE 12 DE JULHO DE 2006.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei Complementar seguinte:

Art. 1º - Fica proibida a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas.

Art. 2º - VETADO

Art.3º - VETADO

Art.4º - VETADO

Art.5º - VETADO

Art.6º - VETADO

Art. 7º - O processo administrativo obedecerá, no que lhe for aplicável, ao estabelecido nos capítulos do Título V da LEI COMPLEMENTAR Nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994.

Art. 8º - Os órgãos da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei Complementar, devendo, para tanto, ser observado:

1. o planejamento e a organização do trabalho;
2. a autodeterminação de cada servidor;
3. a garantia do exercício funcional e profissional, assegurando ao servidor comunicação com os superiores hierárquicos e outros servidores, possibilitando-lhe a realização do seu trabalho, mantendo-o informado com relação às exigências da função e os resultados dela decorrentes;
4. o direito à dignidade no exercício de suas atribuições;
5. a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e
6. o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Art.9º - VETADO

Art.10 - VETADO

Art. 11 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 12 de julho 2006

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO – SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Demissão

Parágrafo único - 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.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º. As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º. A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões

Arselino Tatto

Vereador - PT - SP

ANEXO II

CARTILHA OFERECIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

A discriminação e o assédio moral no trabalho vêm aumentando consideravelmente, em razão das novas relações de trabalho.

A busca desenfreada por produtividade elevada e atingimento de metas, aliada ao distanciamento entre os dirigentes e os trabalhadores, acaba por impossibilitar uma comunicação direta, minguando a humanização no ambiente de trabalho, aumentando a competição sistemática e dificultando o desenvolvimento do espírito de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores.

Para a cessação do problema, as leis, isoladamente, não solucionarão os casos ocorridos, pois, antes de tudo, é necessária a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, para que saiam da Z

CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é a conduta ou ação de estabelecer diferenças que violem os direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como raça, sexo, idade, opção política ou religiosa, orientação sexual, por ser portador de doença ou deficiência, ou por outros motivos.

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

É toda e qualquer conduta abusiva destinada a provocar sofrimento moral ou exclusão do trabalhador, com o fim de enfraquecê-lo de forma a retirar dele aquilo que mais incomoda à empresa (o assediante), no caso, a capacidade de resistência a ordens arbitrárias. Manifesta-se, notadamente, por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, colocando em perigo o emprego e degradando o ambiente de trabalho.

2- CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM DISCRIMINAÇÃO

2.1 - Fase pré-contratual

- . exigir testes de gravidez, atestados de esterilidade ou testagem de soropositividade do candidato a emprego, entre outros exames;
- . questionar se o trabalhador já ajuizou reclamação trabalhista para efeito de contratação;
- . buscar informações sobre os “antecedentes” criminais do trabalhador, o que, apenas, em casos excepcionalíssimos pode ser justificada;
- . solicitar informações a respeito de restrições creditícias do empregado;
- . investigar as preferências políticas, crenças religiosas, situação familiar, diversões preferidas, filiação sindical, entre outros, do empregado candidato a emprego;

- . exigir “boa aparência” ou qualquer outro atributo relacionado com a estética do candidato a emprego.

2.2 – FASE CONTRATUAL

- . realização de revistas íntimas, mesmo que sem contato físico, que impliquem no desnude, total e parcial, do empregado, podendo, ainda, em regra, ser considerado violação da intimidade e da privacidade a fiscalização em armários, bolsas, mochilas e outros pertences, pois estes objetos representam uma extensão do corpo da pessoa;
- . imposição de exames médicos e tratamento ao empregado, no curso do contrato de trabalho;
- . discriminar o empregado portador do vírus HIV/AIDS, se vier a tomar conhecimento da doença;
- . praticar o assédio sexual, ou seja, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (artigo 216-A, do Código Penal);

2.3 – FASE PÓS CONTRATUAL

- . prestação de informações desabonadoras sobre o trabalhador, depois de extinto o contrato de trabalho, especialmente se servirem para a finalidade de dificultar a obtenção de um novo emprego;
- . confecção de listas discriminatórias de empregados que ajuizaram ações contra a empresa, com a finalidade de impedir que estes trabalhadores obtenham novo emprego.

3- CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- . pedir ao trabalhador, sem necessidade, trabalhos “urgentes” ou sobrecarregá-lo com tarefas ou ainda não atribuir tarefa nenhuma;
- . dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- . atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- . ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra;
- . fazer brincadeiras de mau-gosto ou críticas ao trabalhador em público;
- . impor-lhe horários injustificados;
- . transferir o trabalhador de setor para isolá-lo ou colocá-lo de castigo;
- . forçar a demissão do empregado;
- . retirar seus instrumentos de trabalho, tais como, telefone, fax, computador, mesa, etc., para gerar constrangimento;
- . proibir colegas de falar ou almoçar com o trabalhador;

- . fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador;
- . submeter o trabalhador a humilhações públicas e em particular;

4.- PERFIL DA VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

- . trabalhadores com mais de 35 anos;
- . trabalhadores com salários muito altos;
- . trabalhadores saudáveis, escrupulosos e honestos;
- . pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- . trabalhadores dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, que não hesitam em trabalhar nos fins de semana, trabalham até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- . trabalhadores que não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- . trabalhadores mais competentes que o assediador;
- . trabalhadores que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- . portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- . mulher em um grupo de homens e homem em um grupo de mulheres;
- . mulheres casadas, grávidas e aquelas que têm filhos pequenos;
- . trabalhadores que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente de quem assedia;
- . os que têm limitação de oportunidades por serem especialistas;
- . trabalhadores que vivem só;

5.- PERFIL DO ASSEDIADOR

Quem agride?

- . um superior agride o subordinado (é a situação mais freqüente);
- . um colega agride o outro colega;
- . um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da empresa, tem uma maneira de exercer a chefia, que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega, que é promovido a chefe, sem que o grupo tenha sido consultado.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, em sua obra "O assédio moral no Direito do Trabalho", apresenta o perfil do assediador (baseado em observações de trabalhadores):

- . **Profeta** – para ele demitir é “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- . **Pit-bull** – humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- . **Troglodita** – é aquele que sempre tem razão!
- . **Tigrão** – quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.
- . **Mala-babão** – é um “capataz moderno” que controla e persegue os subordinados com “mão de ferro”.
- . **Grande irmão** – finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.
- . **Garganta** – vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- . **Tassea (“Ta se achando”)** – É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

6.- ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

- . escolher a vítima e isolá-la do grupo;
- . impedir o assediado de se expressar e não explicar o porquê;
- . fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima em frente aos pares;
- . culpabilizar/responsabilizar publicamente o assediado, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- . desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, a qual, gradativamente, vai perdendo, simultaneamente, sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- . destruir a vítima (desencadeando o agravamento de doenças preexistentes). Sua destruição engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;
- . livrar-se do assediado que é forçado a pedir demissão ou é demitido, freqüentemente, por insubordinação;
- . impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade, com metas absurdas e de difícil ou impossível implemento.

7.- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

7.1- Perdas para a empresa

- . queda da produtividade e menor eficiência;

- . alteração da qualidade do serviço/produto e baixo índice de produtividade;
- . aumento de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- . alta rotatividade de mão-de-obra, gerando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- . aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais;
- . abalo da reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho.

7.2 – Perdas para o trabalhador

- . falta de motivação e criatividade no desempenho das tarefas;
- . ausência de capacidade de liderança;
- . afastamento de espírito de equipe;
- . surgimento de doenças profissionais;
- . causas de acidentes de trabalho, entre outros.

8.- COMO DEVE SE POSICIONAR A VÍTIMA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

- . saber o que é o Assédio Moral e suas particularidades;
- . diferenciar o assédio moral de outras tensões no trabalho, tais como desavenças eventuais, “stress” e contrariedades;
- . se ocorrido o assédio, reunir provas para comprová-lo;
- . denunciar o assédio moral no departamento de recursos humanos, à CIPA, ao SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, ao sindicato profissional e à comissão de conciliação prévia, se existente;
- . não logrando êxito nas providências tomadas, denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.

9.- COMO DEVE SE POSICIONAR O EMPREGADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

- . recebendo notícia de assédio, identificar seu autor, investigar seu objetivo, ouvindo testemunhas;
- . avaliar o caso, através da ação integrada do setor de recursos humanos, do SESMT e da CIPA;
- . adotar medidas reparadoras, através do diálogo, transformando a situação, reeducando o agressor. Se isso não for possível, aplicar medidas disciplinares, inclusive a demissão;

- . prestar apoio médico e psicológico à vítima, readmitindo-a, na hipótese de seu desligamento do quadro da empresa;
- . emitir CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, em caso de abalos à saúde física e psicológica do trabalhador.

10.- AÇÕES PREVENTIVAS DA EMPRESA

- . instituição de programa de prevenção por parte da empresa, priorizando o diálogo e instalação de canais de comunicação;
- . admitir que o problema possa estar de fato acontecendo, verificando o modo como as chefias cobram os resultados das tarefas de seus subordinados, objetivando minimizar os riscos de abuso de poder;
- . conscientizar todos os empregados, qualquer que seja o nível hierárquico, de que o problema pode existir, adotando uma política de recursos humanos voltada neste sentido, com o fim de sensibilizar os trabalhadores acerca das conseqüências do assédio moral e a possibilidade deste ser evitado;
- . realização de eventos, palestras, seminários, dinâmicas de grupo, etc., para discussão do problema;
- . criar espaços de confiança para que as vítimas do assédio possam dar vazão às suas queixas, podendo fazê-lo, também, através de caixas postais, de forma anônima;
- . adotar código de ética, objetivando combater toda e qualquer forma de discriminação, assédio moral e sexual, difundindo, de outro lado, que toda pessoa tem direito de ter sua honra respeitada e sua dignidade reconhecida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta cartilha foi editada para que você, trabalhador, saiba quais são seus direitos como pessoa humana.

Não foi tratado aqui, de todos os seus direitos, mas dos principais, relacionados com a personalidade.

É importante que o trabalhador reconheça alguma das situações que pode se deparar no meio ambiente do trabalho, quer no tange a discriminação, quer no se refere ao assédio moral . Ademais, a discriminação, externada, na maioria das vezes, através do assédio moral, se repetitiva e de longa duração, interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto nas relações e condições de trabalho.

É importante que o empregador saiba, de outro lado, como enfrentar o problema, desmistificando a questão do assédio moral no local do trabalho, pois, tal atitude é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença, onde já houver sido instalado, evitando, assim, a degradação deliberada das condições de trabalho.

LEGISLAÇÃO

Constituição Federal, Leis Ordinárias e Convenção da OIT:

O artigo 1º, da CF enuncia que “A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

...

inciso III – a dignidade da pessoa humana

inciso IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

O artigo 3º da mesma Carta, estabelece entre os objetivos fundamentais do Brasil, no inciso IV “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Por sua vez, o artigo 5º, do mesmo diploma constitucional, enuncia logo no “caput” o Princípio da Igualdade, que se apresenta como uma das formas de ser implementado o Estado Democrático de Direito.

Outros dispositivos antidiscriminatórios inseridos na nova Carta, tais como: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX); vedação de qualquer discriminação no tocante a salários e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI, do mesmo artigo); proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII); na proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX); na igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (inciso XXXIV) e no estabelecimento do critério da não discriminação em relação aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º., caput).

Também que não poderá haver discriminação por estar a pessoa filiada a uma associação sindical, uma vez que é plena a liberdade de associação para fins lícitos, além de que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou manter-se associado (CF, art. 5º, XX).

Objetivando-se estabelecer que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de trabalho, sem que haja qualquer discriminação em relação a mulher, reforçou-se a posição antidiscriminatória no que se refere ao sexo no art. 7º, XXX.

A prática discriminatória pelo empregador contra mulheres na exigência exemplificativamente, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro procedimento comprobatório de esterilização ou de estado de gravidez; a adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética e promoção de controle de natalidade, temos que o ato realizado nessas condições constitui crime previsto no art. 2º da Lei n.º 9.029/95. 2.1 Proteção antidiscriminatória – Lei n.º 9.029/95

A Convenção 111, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968, obriga os países que a ratificaram a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados, a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Analisando os termos da referida norma verificamos que, o termo “discriminação” compreende:

a)- toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

Ainda, no artigo 1º, item 2 do referido tratado temos que “as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado empregado não são consideradas como discriminação.

Ressalte-se que a Lei n.º. 9.029/95, vem a se constituir numa limitação ao poder de dispensa do empregador, reduzindo o direito potestativo deste de despedir o empregado.

De outra parte, pode-se considerar que as regras tuitivas da Lei n.º 9.029/95, também, podem ser aplicadas, analogicamente, a outras situações nas quais se evidenciam formas de discriminação, não tipificadas na letra da respectiva Lei, mas proibidas explícita ou implicitamente em outras normas legais nos planos constitucional e infraconstitucional.

Também constitui crime previsto nos arts. 3º e 4º da Lei n.º 7.716/89, a discriminação quanto à admissão de pessoal no emprego por motivo de raça ou cor, tanto no serviço público como nas empresas privadas.

Não se pode, contudo, deixar de mencionar a existência de leis ordinárias antidiscriminatórias, direta ou indiretamente, orientadas para as relações de trabalho, a saber: a) Lei n.º. 7.670/88, que estende benefícios aos portadores da AIDS; b) Lei n.º 7.853/89, que proíbe a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (art. 1º., § 2º.); c) Lei n.º 8.842/94, que proíbe a discriminação contra o idoso (art. 3º, III); d) Lei n.º 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias nas relações de trabalho; e) Lei n.º 9.799/99, que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 373 a 392, proibindo, de forma taxativa, uma série de práticas discriminatórias, tais como revistas íntimas nas empregadas.

Conforme se verifica, existem no ordenamento jurídico muitas normas que proíbem a conduta discriminatória.

ANEXO III

Questões do Inventário LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica)

1. O seu chefe não permite que você se comunique.
2. O agressor te interrompe continuamente quando você fala.
3. Os companheiros te impedem de se expressar.
4. Os companheiros gritam, xingam ou te ofendem.
5. Você recebe ataques verbais criticando trabalhos realizados.
6. Você recebe críticas de sua vida privada.
7. Você recebe agressões via chamadas telefônicas.
8. Você recebe ameaças verbais.
9. Você recebe ameaças por escrito.
10. Você é isolado (evitando o contato visual, mediante gestos de desdém ou menosprezo, etc.)
11. Você é ignorado, por exemplo se dirigem exclusivamente a terceiros (como se não te vissem ou se você não existisse).
12. Não falam nunca com você.
13. Não permitem que você fale com outras pessoas.
14. Você recebe um posto de trabalho onde você está isolado do contato com os outros companheiros.
15. Proíbem que seus colegas falem com você.
16. Impedem sua presença física.
17. Você é alvo de rumores ou calúnias.
18. Espalham rumores orquestrados pelo agressor.
19. Você é alvo de ridicularizações.
20. Dizem que você tem uma doença mental.
21. Pretende-se forçá-lo a fazer um exame ou diagnóstico psiquiátrico.
22. Inventam uma suposta doença.

23. Imitam seus gestos, sua postura, sua voz para poder te ridicularizar.
24. Atacam suas crenças políticas ou religiosas.
25. Fazem piada de sua vida privada.
26. Fazem piadas de suas origens ou nacionalidade.
27. Você é obrigado a fazer um trabalho humilhante.
28. Você é monitorado ou monitoram seu trabalho de maneira mal intencionada.
29. Questionam as decisões que você toma.
30. Você é alvo de agressões obscenas ou degradantes.
31. Você é alvo de assédio sexual com gestos ou propostas.
32. Não repassam nenhum trabalho.
33. Você é provado de qualquer atividade.
34. Você recebe tarefas inúteis ou absurdas.
35. Você recebe tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competências profissional.
36. Você recebe novas tarefas o tempo todo
37. Você recebe tarefas humilhantes.
38. Você recebe tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.
39. Você é obrigado a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde.
40. Você recebe ameaças físicas.
41. Você é alvo de agressões físicas, mas sem gravidade, a título de advertência.
42. Você é alvo de agressões físicas.
43. Os agressores te ocasionam gastos, com a intenção voluntária de te prejudicar.
44. Causam estragos em seu posto de trabalho ou domicílio.
45. Você é alvo de agressões sexuais.

ANEXO IV

DEMONSTRATIVO DE NÚMEROS DE ATENDIMENTOS REALIZADOS PELO NÚCLEO DE DISCRIMINAÇÃO NO SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO

Janeiro de 2004 a Abril de 2006

Total de 601 – Homens 382 e Mulheres 219

Mai de 2006 a Dezembro de 2006

Total 270 – Homens 114 e Mulheres 156

Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007

Total de 495 – Homens 154 e Mulheres 341

Janeiro a Junho 2008

Total 288 – Homens 110 e Mulheres 178



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

TEMA: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – em 17.02.2009

Total de procedimentos já instaurados: 165

Nº de Procedimento Preparatório em andamento: 157

Nº de Ações Judiciais em andamento: 08

Total de Tac's firmados até a presente data com o tema assédio moral: 15

Total de Tac's firmados até a presente data com o tema assédio sexual: 01

BIBLIOGRAFIA

Obras

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*, 1ª ed, Curitiba: Juará Editora, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador - perguntas e respostas*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CARNEIRO, Raimundo Antônio Carneiro Pinto. *Súmulas do TST Comentadas*. São Paulo, LTr, 2007.

CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*, São Paulo, Saraiva, 2008.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Real Ferreira.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim, 4ª Ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. Original: *Souffrance em France: La banalisation de l'injustice sociale*.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro, v. 1: teoria geral do direito civil*. 20.ª ed. rev. aum. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERRARI, Irany. MARTINS, Melchíades Rodrigues, *Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*: Rio de Janeiro: LTr, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed., Campinas: Russel Editores, 2004.

FIGLIOLI, José Osmir; Malhadas Jr., Marco Júlio Olivé. *Psicologia nas Relações de Trabalho*, São Paulo: LTr, 2003.

FREITAS, M. E., HELOANI, J. R., BARRETO, M., *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, pág. 109.

GIGLIO, Wagner Drala. *Justa Causa*. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONZAGA, Paulo. *Perícia Médica da Previdência Social*. São Paulo: LTR, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002: Le harcelement moral.

_____. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitzzer, 2ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LISBOA, Roberto Senise. *Manual de Direito Civil, volume 1: teoria geral do direito civil*, 3ª ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003

LUFT, Celso Pedro. *Minidicionário Luft*. São Paulo: Editora Ática, 2007.

MELO, Nehemias Dimungos de. *Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Direito da seguridade social*. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes, CALDAS, Miguel P. *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

PELI, PAULO. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*, São Paulo, Editora Ícone, 2006.

PETTER, Lafayette Josué. *Direito Econômico*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio Moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

SCAVONE, Junior, Luiz Antônio. *Obrigações: abordagem didática*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2005.

_____. *Do descumprimento das obrigações: conseqüências à luz do princípio da restituição integral: interpretação sistemática e teleológica*. São Paulo. Juarez de Oliveira, 2007.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*, 18ª Ed., ver., atual., São Paulo: Malheiros.

SILVA, Jorge Luiz Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: EJ Rio de Janeiro, 2005.

SIQUEIRA, Junior, Paulo Hamilton. *Lições de introdução ao direito*, 5ª ed. rev., aum. e atual., São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: parte geral*, 8ª ed., 2 reimpr., São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Direito Civil: responsabilidade civil*, 8ª e., 2 reimpr., São Paulo: Atlas, 2008.

Sites

ARAÚJO, Alberto José de. *Assédio Moral: a máscara da pressão oculta no trabalho*.
Jornal da Segurança nº 99. Disponível em
http://www.jseg.net/ed99/seguranca_do_trabalho_99.html

Assédio Moral: www.assediomoral.org. Acessado em 05/06/09.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Jus Navegandi. Teresina, a. 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp>.

Organização Internacional do Trabalho. Acessado em 01/02/09. www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.html.

Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário. Acessado em 01/02/09: www.sintrajud.org.br/assedio1.html.

Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo. Acessado em 01/02/09. www.quimicosp.org.br

The Mobbing Encyclopaedia. Acessado em 01/02/09: <http://www.leymann.se/English;Frame.html>.

Tribunal Superior do Trabalho. Acessado em 01/02/09: www.tst.gov.br.

Legislação

Constituição Federal

Consolidação das Leis do Trabalho

Código Civil

Código de Processo Civil

Código Penal

Código Penal Militar

Lei 8212/91 e Lei 8213/91

Lei 9029/95

Convenção n. 111 da OIT

Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego