



Assédio Moral

Angelita Avelar / Jaqueline Bueno / Vera Lopes - Acadêmicas do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais - CESCAGE.

Adriana Caçado - Prof^a. Dra. do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – CESCAGE

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Sendo que existem dois tipos de assédio: o assédio sexual e o assédio moral. Assédio sexual é aquele que tem conotação de sexualidade e que pode partir de um superior hierárquico em detrimento de um subordinado e o assédio moral é um conjunto de palavras e ações de natureza psicológica, que expõe o assediado a situações humilhantes.

Ao contrário do assédio sexual, o assédio moral não pressupõe uma relação de poder entre a vítima e o agressor. É praticado através de propagação de boatos em detrimento da vítima, do isolamento, da desobediência não declarada até ao despedimento da vítima. Os efeitos causados pelo assédio moral são devastadores para a integridade mental da vítima.

Trataremos do assédio moral caracterizado como um acontecimento da atualidade, devido à globalização e às novas tendências no campo trabalhista, pois vivemos num mundo globalizado no qual a competição e o individualismo se destacam, principalmente entre trabalhadores e empresas em busca da ascensão profissional e melhores condições financeiras. Cabe lembrarmos que a competição e a ambição aplicadas de maneira equilibrada não fazem mal a ninguém, porém, o individualismo exacerbado faz com que as relações de afeto e socialização no local de trabalho se percam, gerando atritos entre subordinados e chefia, bem como subordinados entre si. (PAROSKI, 2009)

O assédio moral é caracterizado por um conjunto de comportamentos abusivos, seja por gestos, palavras ou atitudes que ocasionam lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa, encontrado mais comumente no ambiente de trabalho. Indiferença, fofoca, insultos, sorrisos, suspiros, olhares de desprezo, sarcasmo dentre outros gestos podem ser considerados como elementos para a caracterização do assédio moral, processo que desestabiliza emocionalmente, humilha e expõe a pessoa a situações desagradabilíssimas podem gerar consequências jurídicas. (FERREIRA, 2004)

A legislação brasileira quanto ao assédio moral ainda é restrita, pois apenas alguns Estados e Municípios criaram leis e outros ainda apenas projetos de lei. Não há ainda uma lei em âmbito nacional, nem há legislação que tipifique o assédio moral como crime.

Primeiramente, é importante ressaltar que no Brasil, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União, conforme art. 22, inciso I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas, mas sim normas administrativas que visam à regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados.

O que se verifica através de uma busca na legislação nacional é a existência de leis municipais, como algumas das cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação: Iracemápolis, Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001; Cascavel, Paraná, Lei 3.243 de 15/05/2001; Guarulhos, São Paulo, Lei 358 de 19/07/2001; dentre outras.

A leitura das mencionadas normas municipais nos indica que as mesmas destinam-se aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional. Em regra, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o, nos seguintes termos:

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. (Lei Municipal n. 13.288 de 10 de janeiro de 2002, SP).

Desse modo, os principais pontos abordados dizem respeito ao aspecto subjetivo, no qual a grande maioria direciona a vedação do assédio moral a todos os servidores, não fazendo distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si e ao procedimento indicando a parte ofendida ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração daquela, sendo assegurada a ampla defesa.

O Deputado Federal Marcos de Jesus propôs no Projeto de Lei n. 4.742/2001 a alteração do Código Penal no art. 146-A onde estabelece a definição de assédio moral: "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". No mesmo Projeto de Lei é prevista detenção de três meses a um ano mais multa para quem infringir esta lei.

Em âmbito Federal, existe o Projeto de Lei n. 4742/2001, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Este Projeto Lei encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 1 de dezembro de 2003.

Sabemos que a Revolução Industrial foi um dos fatores que contribuiu para grandes mudanças nas relações de trabalho, como o desenvolvimento tecnológico, o desemprego, a flexibilização das leis de trabalho, a desvalorização do trabalho e da própria condição humana. A questão é que, infelizmente, a sociedade atual, pelo prisma econômico, possui tendência de atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. Tendo em vista essa realidade, que une a globalização, trabalho humano e sua valorização, estudiosos não só da área jurídica como também da psicologia e a saúde no trabalho começaram a se preocupar com os reflexos que um ambiente hostil de trabalho poderia originar na saúde dos trabalhadores, consolidando a figura do assédio moral. Pesquisadores descobriram recentemente os malefícios que o processo de assédio moral causa nas vítimas e passaram a estudá-lo com mais cuidado. É dentro disso que podemos perceber que são poucas literaturas jurídicas específicas sobre o tema e que ainda não possui disciplina legal no Brasil. Alguns países tratam desse fato com mais atenção como é o caso da França, Bélgica, Noruega, Suíça e outros países europeus.

É possível verificarmos que ainda não temos uma legislação específica sobre o assédio moral, mas devemos levar em conta que para fornecer uma resposta satisfatória a tais questionamentos, a própria figura do assédio moral deve ser mais bem abordada. Para que se chegue a uma definição jurídica do fato, é preciso explorar o perfil e as atitudes do agente assediador, estudar as consequências que pode gerar na saúde e na vida social da vítima. A partir do conhecimento desses fatores, podemos verificar a possibilidade de uma política de prevenção e solução do assédio moral, verificando quais direitos do trabalhador assediado moralmente. Tais direitos podem ser requeridos judicialmente, como veremos a seguir. É de extrema importância verificarmos jurisprudência relacionada ao assédio moral para sabermos que os direitos dos trabalhadores estão favoravelmente assegurados pela doutrina. (ZAINAGHI, 2009).

Uma grande empresa bancária foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho, a pagar R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) de indenização a uma funcionária que sofria assédio moral durante o período que trabalhou na empresa, devendo prestar contas quanto as suas finanças pessoais, inclusive, sendo obrigada a informar para todos os funcionários se estava pendente com o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC). Tal situação era degradante para a imagem da funcionária, como também, para seus valores éticos, deixando seu psicológico totalmente abalado.

Abaixo, trechos da jurisprudência relacionada ao assunto:

(...) era submetida a cobranças relativas à suas finanças pessoais, fato também reservado à sua esfera íntima. A atitude do gerente para com a reclamante, na condição de sua subordinada direta e empregada da empresa (...), era de evidente assédio moral, (grifei) concorrendo ainda à agravante de que a reclamante necessita do emprego para sua subsistência. (...)

(...) Por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso da reclamante, para elevar o valor da indenização por danos morais a R\$ 50.000,00 (...) (TRT – DECISÃO: 21 05 2003 PROC: NUM: 00967.013/00-3 ANO: 2003 REGIÃO: 4 ÓRGÃO JULGADOR – SEXTA TURMA FONTE <http://www.trt4.gov.br> DATA:09-06-2003 REL. JUIZA BEATRIZ ZORATTO SANVICENTE)

Como observado no julgado, a prática de assédio moral é passível de indenização, a qual não deve ter apenas o caráter reparatório do dano, mas sim, atingir o caráter pedagógico, com a intenção de modificar o causador da ofensa para que ele deixe de praticar o assédio moral contra outros indivíduos.

Alguns países já possuem normatização trabalhista específica para coibir o assédio moral no ambiente laboral, o que não se verifica no ordenamento pátrio. Estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores inerentes à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos.