

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Priscila Andrade Viana*

Professora Vânia Bemfica Guimarães Pinto Coelho**

RESUMO

O presente artigo expõe a conceituação, caracterização, hipóteses e possíveis meios para se combater o assédio moral. Tem-se o objetivo de informar sobre o tema para conscientizar as pessoas do mau que vem sendo instalado no ambiente de trabalho, de forma quase invisível mais de proporções concretas e profundas, informando inclusive, as leis que tratam do assunto.

Palavras- chave: Discriminação. Abalo-emocional. Sanções.

INTRODUÇÃO

Em se tratando de uma situação tomada como rotineira e suas conseqüências banalizadas, faz-se necessário maiores esclarecimentos sobre leis que amparem o cidadão vítima dessa agressão. Uma vez despercebida por se tratar de ações implícitas, o objetivo desse artigo é esclarecer o que de fato é um assédio e as leis de que dispõe quem interessar possa.

Acórdão proferido no TRT 17º Região (Acórdão nº 90209/2002):

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos a 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.

DESENVOLVIMENTO

Pode-se definir assédio moral como prática abusiva que de forma intencional e freqüente, fira a integridade moral e física da vítima, uma vez que o dano psicológico pode ser tão intenso ao ponto de manifestar-se fisicamente.

Margarida Barreto em 1996 foi que iniciou as pesquisas em relação a esse tema no Brasil. O título exemplificativo “atos abusivos” seriam os insultos, ameaças, pressões psicológicas, isolamento do empregado, humilhações públicas, retenção de ferramentas de trabalho do empregado, deixar o empregado sem

* Aluna do 3º ano de Direito da Faculdade Direito de Varginha.

** Professora da cadeira de Direito Processual Penal da Faculdade de Direito de Varginha.

ocupação, ignorando sua presença, enfim, tudo que se fizer com a intenção de prejudicá-lo.

O objetivo desse assédio, normalmente é fazer o empregado desligar-se da empresa.

A continuidade nessas práticas abusivas é da essência da caracterização do assédio moral. Tal freqüência desestabiliza o empregado, o faz trabalhar sob forte stress e total falta de confiança em si próprio. O empregador o confunde ao ponto do empregado se achar um incompetente, e pior a falta de auto-estima o pensar que é realmente digno dos maus-tratos que recebe.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) se mostra altamente preocupada com a saúde mental nas empresas, através de convenções proibiu o assédio moral, configurou a expressão discriminação e apresenta formas de prevenção da discriminação.

Países da Europa já incorporaram leis que inibem e sancionam os casos de assédio moral.

No Brasil a competência para legislar sobre direito do trabalho é da União como reza o artigo 22, I da Constituição Federal. O que existe são leis municipais, não que legislam sobre direito do trabalho, mas sim normas administrativas, regulamentando condutas entre administração pública e seus contratados¹. Exemplos: São Paulo (lei nº 13.288 de 10.01.2002), Campinas (lei nº 11.409 de 04.11.2002) dentre outras.

Há ainda um projeto de Lei Federal substitutivo do PL nº 4742/2001 (que foi apensado), sendo este PL nº 4.960 de 2001 que acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848/1940, o Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho, com redação:

Art. 136-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 1 a 2 anos². Tal projeto encontra-se na Câmara dos Deputados desde o seu despacho em 01.12.2003³.

1. Acórdão nº 9029/2002 – TRT da 17ª Região

2. Assédio Moral (www.assediomoral.org)

CONCLUSÃO

O assédio moral no âmbito trabalhista é um assunto antigo, porém teve maior repercussão nos últimos anos de acordo com os anseios locais, pesquisas sobre o assunto, estatísticas sobre as doenças relacionadas com ambiente de trabalho, como o stress, depressão esgotamento profissional, enfim todas aquelas decorrentes do abuso do poder de direção do empregador.

A caracterização da prática abusiva e sua reiteração devem estar presentes para se configurar o assédio moral, bem como o abalo psíquico-emocional.

São necessárias medidas para coibir a prática desse terrorismo psicológico, precisa-se de leis que venham punir aqueles que praticam tais atos, bem como os faça pagar por uma indenização a vítima, pois o assédio moral traz como consequência um dano moral, e como tal, é passível de indenização como é previsto inclusive em esfera civil e trabalhista.

Faz-se necessário também, uma fiscalização intensa, para que essa violência psicológica não seja mascarada, justificada ou atenuada, pois se mostra óbvio, que a prática do abuso pelo empregador, não afeta apenas a produtividade da empresa como também para tutelar seus direitos.

Portanto é preciso dar atenção aos limites psíquicos, assim como há limites para o físico humano, afim de resguardar, proteger a identidade do cidadão, pois depois do nome, é o emprego que define o lugar do homem moderno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACÓRDÃO nº 9029/2002 – TRT 17º Região – 1142.2001.006.17.009 – Publicado no DOE 15.10.2002.

ASSÉDIO MORAL. Disponível em <www.assediomoral.org>. Acesso em: 25.11.2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho:** uma jornada de

humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

ECAMARA – Módulo da Tramitação das Proposições. Disponível em: <www.camara.gov.br/sileg/prop-detalhes.asp?id=139681>. Acesso em: 25.11.2009;

NASCIMEDNTO, Sônia A. C. Marcaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Elaborado em 04.2004 (Doutrina Jus Navegandi).

SOARES, Lucila. Reportagem: “**Cala Boca Incompetente**”. **Veja**. São Paulo, 31 out. 2001. p. 102-109.