

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
UNIVERSIDADE ABERTA DO SUS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE MENTAL

MIRIAM OLIVEIRA SANTOS

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: danos à saúde

São Luís - MA
2013

MIRIAM OLIVEIRA SANTOS

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: danos à saúde

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Saúde Mental da Universidade Federal do Maranhão/UNASUS, para obtenção do título de Especialista em Saúde Mental.

Orientador (a): Flavia Castello Branco Vidal

São Luís - MA
2013

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – DANOS À SAÚDE - São Luís, 2013.

19 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Saúde Mental) –
Curso de Especialização em Saúde Mental, Universidade Federal do
Maranhão/UNASUS, 2013.

1. Assédio moral. 2. Transtorno mental. 3. Saúde mental. I. Título.

CDU 159.9:176.4

MIRIAM OLIVEIRA SANTOS

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – DANOS À SAÚDE

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Msc. Flavia Castello Branco Vidal
Pós-Doutorado
Universidade Federal do Maranhão

1º Membro da banca

2º Membro da banca

RESUMO

Assim como em uma guerra as transgressões aos direitos humanos são infringidos de diversas formas, no trabalho, o assédio moral tem consequências aparentemente imperceptíveis, porém com efeitos tão devastadores quanto a violência física propriamente dita. O grande desafio é identificar, mensurar a origem e consequência de tal prática: tão antiga, quanto o próprio trabalho. O modo de produção capitalista e consumista acirrou esses conflitos tanto na esfera vertical quanto na horizontal, passando a ser utilizada como processo seletivo de um sistema cruel e injusto onde reina a impunidade e a omissão. Como metodologia, utilizou-se principalmente a pesquisa bibliográfica através de artigos relacionados ao tema, assim como também uma pesquisa de campo junto a um ex-militar no qual verifica-se o assédio moral no qual ele sofreu. Diante disso, é bastante relevante este trabalho que tem como objetivo compreender os casos de trabalhadores expostos a situações de pressões psicológicas contínuas no ambiente de trabalho que podem desencadear doenças ocupacionais e em casos extremos, o suicídio.

Palavras-chave: Assédio moral. Transtorno mental. Saúde mental.

ABSTRACT

Just as in a war, the human rights transgressions are violated in many ways, at work, bullying has consequences seemingly imperceptible, but with effects so devastating as physical violence itself. The challenge is to identify, source and measure the result of such a practice: as old as work itself. The capitalist mode of production and consumer intensified these conflicts both in the vertical and horizontal, going to be used as the selection process of a cruel and unjust system where impunity reigns and omission. The methodology used mainly to literature through articles related to the topic, as well as a search field next to a former military where there is bullying in which he suffered. Therefore, it is very important that this work aims to understand the cases of workers not exposed to psychological pressures continued in the work environment that can trigger illnesses and in extreme cases, suicide.

Keywords: Moral harassment. Mental disorder. Mental health.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	OBJETIVOS.....	07
2.1	Geral.....	07
2.2	Específicos.....	07
3	METODOLOGIA	07
4	REVISÃO DE LITERATURA	08
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12
	REFERÊNCIAS.....	14
	ANEXOS	15

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, é importante informar que o Assédio Moral trata-se da exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações consideradas constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a atividade laboral e no exercício de suas funções, tais exposições podem ser humilhantes e trazer traumas no decorrer da vida deste indivíduo. Destaca-se que isso ocorrem geralmente em relações autoritárias e hierárquicas, no qual predomina condutas negativas, desumanas e antiéticas.

Por ser algo privado, a vítima precisa realizar esforço dobrado para conseguir provar legalmente o que sofreu, porém é provável conseguir provas técnicas através de documentos, além de testemunhas para falar sobre o assédio moral sofrido.

A origem do assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

O assédio moral no trabalho tem como impacto o fato de gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam. Embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração (HELOANI, 2003).

No que refere-se à metodologia, utilizou-se basicamente a pesquisa bibliográfica, uma vez que foi a principal fonte de informação e coleta de dados através de livros e artigos relacionados ao tema em questão. Diante dos fatos, é bastante pertinente este trabalho que tem como objetivo compreender o viés de casos de trabalhadores expostos a situações de pressões psicológicas contínuas no ambiente de trabalho que podem desencadear doenças ocupacionais e em casos extremos, o suicídio.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

Compreender os casos de trabalhadores expostos a situações de pressões psicológicas contínuas no ambiente de trabalho que podem desencadear doenças ocupacionais e em casos extremos, o suicídio.

2.2 Objetivos específicos

- Definir assédio, assim como também, assédio moral no trabalho;
- Identificar os fatores que geram o assédio moral, assim como também, situações que levam o trabalhador ao adoecimento psíquico;
- Verificar os riscos e consequências de atuar em ambientes no qual o trabalhador é submetidos a situações de assédio moral;
- Compreender os prejuízos causados pelo assédio moral, isto é, violência que agride a capacidade laborativa, emocional, familiar e social, atingindo também a sua integridade.

3 METODOLOGIA

Considerando os métodos de classificação de pesquisa colocados por Vergara (2005), quanto aos fins e quanto aos meios será utilizado os seguintes pontos:

Quanto aos fins – pesquisa explicativa que visa esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno e também a descritiva que caracteriza o fenômeno, ou seja, para a pesquisa explicativa buscou-se definir assédio moral e apresentar os riscos nos quais os trabalhadores estão expostos.

Quanto aos meios – pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica.

Pesquisa de Campo: por se tratar de uma investigação realizada no local onde ocorre o fenômeno e por dispor de elementos para explicá-lo. Para a realização da pesquisa, foi elaborado um estudo de um caso clínico de um paciente que sofreu assédio moral no ambiente de trabalho.

Pesquisa Bibliográfica: por se tratar de um assunto sistematizado desenvolvido com base em material publicado (fonte primária ou secundária) em livros e revistas. Nesta pesquisa, utilizou-se referências bibliográficas para composição do referencial, assim como também, material escrito e visual como artigos.

4 REVISÃO DE LITERATURA

NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (BRASIL, 2008).

Deve-se deixar claro que o assédio moral não está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho. A noção de assédio moral é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia até a base do quadro. Classificando-se como: Assédio vertical – é praticado pelo servidor hierarquicamente superior (chefe) para com os seus subordinados; Assédio horizontal – é praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico; Assédio ascendente – é praticado pelo subordinado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe (BRASIL, 2008).

Menezes (2002, p. 142), um dos pioneiros neste assunto, conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Vale lembrar que nem sempre o Assédio Moral é intencional, é possível que os atos causem efeitos no servidor assediado independente de intenção, ainda que o assediador afirme não ter desejado fazê-lo. Nesse caso existirá apenas a ignorância do agente causador quanto à extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento.

Consequências do assédio moral sobre a saúde

Conforme o Ministério da Saúde (2008) através de seu Portal apresenta os reflexos em quem sofre assédio moral são extremamente significativos, vão desde a queda da auto-estima até a existência de problemas de saúde, entre eles:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Insônia, pesadelos, alterações no sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amizades;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Mudança de personalidade, passando a praticar a violência na família;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.

Como o setor público está voltado para o bem público, os abusos que ocorrem na Administração parecem chamar mais a atenção. Estudos demonstram que geralmente o assédio não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder, o assédio passa a se atrelar a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho (BRASIL, 2008).

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O Assédio Moral no trabalho é 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 (HIRYGOIEN, 2003).

Segundo o Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa entende-se por assédio moral todo e qualquer ato de importunar um indivíduo hostilizando-o e molestando-o com insistência visando atingir objetivos próprios.

O assédio moral nas relações de trabalho ocorre freqüentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social (BRASIL, 2009).

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções. Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima (BRASIL, 2009).

Nesse sentido, considera as organizações mais rígidas, burocratizadas, com sobrecarga de trabalho ou pouco enriquecimento das tarefas, nas quais persiste a falta de ética, como os locais em que mais se propaga o assédio. O ator de intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas (PINUEL; ZABALA, 2003, p. 32).

Historicamente falando, a humilhação, a injustiça e a exclusão sociais, o mal deliberado e consentido, ou o assédio moral, como queiram, ao contrário do que possa parecer, não são fatos recentes, pois sempre existiram nas mais diversas formas de objetivação social. O assédio moral no trabalho pode ser entendido como uma nova discussão sobre um velho fenômeno. Um problema tão antigo quanto o próprio homem. Isso não significa negar a especificidade com que se manifesta na contemporaneidade nem mesmo minimizar as graves conseqüências psíquicas de seus desdobramentos. Em contrapartida, implica reconhecer a necessidade eminente de encontrar caminhos que venham transpor os limites impostos pelo

dualismo saúde-doença, buscando respostas em suas diferentes articulações subjetivas, sociais e éticas (HELOANI, 2004).

Nesse sentido, é significativo o desvelamento do panorama ideológico desse processo, cuja atualização concretiza-se pela violência social, paradoxalmente, culpabilizando os indivíduos a pelos sofrimentos a eles infligidos (CANIATO, 2008).

Assédio moral e danos para a saúde do trabalhador

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa de quantos trabalhadores, que foram vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades indissociáveis de cada indivíduo. São as predisposições de cada indivíduo ou fatores intrínsecos (ROUQUAYROL, 1993, p.10).

Segundo a OMS (2004, p.16), os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais:

- 1 – psicopatológicos: incluem-se neste rol todos os sintomas ou síndromes de ansiedades, depressão (incluindo: apatia, insônia pensamento introvertido, problemas de concentração humor depressivo, perda do interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, etc.) mudanças de humor (ciclotimia), irritabilidade (distímia);
- 2 – Psicossomáticos: incluem todos os sintomas físicos, mas tem uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda do equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e, ou articulares de origem tensional, estresse;
- 3 – comportamentais: reações agressivas (consigo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, o transtorno de Estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral. Acrescenta que há também o transtorno adaptativo que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são: sinais de

aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades. (OMS, 2004).

Do ponto de vista etimológico, a palavra trabalho origina-se do latim *tripaliare*, que significa “torturar”. Por seu turno, o termo é derivado de *tripalium* (instrumento de tortura composto por três paus). Da idéia inicial de sofrer, passou-se para a idéia de esforçar, lutar, pugnar, e, por fim trabalhar (CUNHA, 1986, p.779).

A capacidade que o homem tem de modificar a sua condição natural, utilizando e modificando matérias primas retirada da natureza. O conhecimento acumulado nas diversas áreas nos processos de produção no decorrer da história, determina as relações trabalhistas, influenciando diretamente as disputas hierárquicas. Na acepção de Marx, o trabalho é um processo que a atividade está voltada para produção de valor de uso, visando a satisfação das necessidades humanas. Seu significado é qualitativo e refere-se a utilidade do resultado do trabalho. Porém, esse resultado inclui o processo de produção, que se relaciona ao dispendio de ênea humana, assumindo um significado quantitativo, e pressupondo um modo definido de relações de produção que determinam as condições sociais nas quais se realiza o trabalho em um dado momento histórico (LIEDKE, 2002).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste trabalho, pode-se afirmar que o Assédio Moral ou Violência Moral no Trabalho não é um fenômeno novo. O novo é explicado pela intensidade, gravidade, amplitude e banalização de tal fenômeno. Muito mais do que isso, o novo está na abordagem que tenta estabelecer o assédio como consequência da organização do trabalho e a não tratá-lo como inerente ao trabalho.

O problema é grave uma vez que há a necessidade de se combater permanentemente todo e qualquer tipo de violência que atente à dignidade dos trabalhadores, entre elas o Assédio Moral, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos com a colaboração das entidades sindicais elaborou esta cartilha e, concomitantemente, está discutindo a implementação de um projeto institucional antiassédio, que contemplará o estabelecimento de um programa permanente de informação e orientação dirigido às áreas do Ministério da Saúde, bem como a elaboração de um protocolo institucional antiassédio a ser pactuado com as

entidades sindicais que compõem a Mesas de Negociação Permanente do Ministério da Saúde.

Enfim, não se pode aceitar essa forma de violência como algo natural do mundo moderno é um erro e um desrespeito a princípios básicos da condição humana na constante busca da auto realização e da felicidade. É visível a necessidade de fortalecer mecanismos de defesa tanto de forma horizontal quanto vertical, a fim de preservar a individualidade de cada ser humano, independente da sua classe social, raça, cor, sexo e religião.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO. In: DICIONÁRIO da Língua Portuguesa. **Aurélio** – Século XXI. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral no trabalho**. Brasília-DF: MTE, ASCOM, 2009.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio – Violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Secretária-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Brasília-DF, 2008.

_____. **Projeto de Lei n.º 2369 de 2003**. Autor: Sr. MAURO PASSOS. Brasília-DF, 2003.

CANIATO, A. **Violências e subjetividades**: Indivíduo contemporâneo. Psicologia & Sociedade, 2008.

CUNHA, A. G. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

HELOANI, J. R. M. **Assédio moral**: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. São Paulo: Revista de Administração de Empresa, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. 5. ed. São Paulo, Bertrand Brasil, 2003.

LIEDKE, E. R. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. rev. Ampl., pp. 341-346). Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio moral**. Revista do TST, Brasília, v.68, n 3, p 142/dez, 2002.

Organização Mundial de Saúde – **OMS**. Sensibilizando sobre o Assédio Psicológico no Trabalho. Serie Proteção dos Trabalhadores n. 04. Genebra, 2004.

PINUEL, I; ZABALA, Cantero, A. **A incidência de assédio moral no trabalho**. Espanha: Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales, 2002.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ANEXOS

ANEXO A – Projeto de Lei n.º 2369 de 2003. (Do Sr. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II - afete sua higidez física ou mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.3

JUSTIFICAÇÃO

A nossa histórica herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo).

A exploração da mão-de-obra beira a barbárie e nos reporta à época dos escravos. A nossa proposição visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos.

Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Européia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

É necessário combater o assédio moral que tem conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos apresentar o projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuímos o seu significado.

Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição.

O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpre à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Desejase contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência.

A nossa proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas.

É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil

Sala das Sessões, em de de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

ANEXO B – Lei Nº 13.036, de 29 de maio de 2008 do Estado de São Paulo.

Projeto de lei nº 196/06, da Deputada Ana Martins - PC do B e do Deputado Nivaldo Santana - PC do B. Institui o "Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho".

De iniciativa da Deputada Ana Martins - PC do B e do Deputado Nivaldo Santana - PC do B.

O Governador do Estado de São Paulo:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica instituído o "Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho", a ser comemorado, anualmente, no dia 2 de maio.

Artigo 2º - vetado:

I - vetado;

II - vetado;

III - vetado.

Parágrafo único - vetado.

Artigo 3º - vetado.

Artigo 4º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, aos 29 de maio de 2008.

José Serra