

# Fala Sind-Justiça

www.sindjustica.org.br

A revista do serventário do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

IMPRESSO  
ESPECIAL

9912304167/2012-DR-RJ

Sind-Justiça

CORREIOS

Nº 13 • JAN/FEV DE 2014



# ASSÉDIO MORAL MATA!

EDIÇÃO  
ESPECIAL  
Fala Sind-Justiça

**VAMOS COMBATER! DENUNCIE!**



# ASSÉDIO MORAL UM INIMIGO PERVERSO E CONSTANTE

Assédio moral é uma forma perversa de violência no ambiente de trabalho. Este tipo de assédio acontece quando trabalhadores e trabalhadoras são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, por chefias, colegas ou, mais raramente, por subordinados.

Após vários estudos de pesquisadores da área da saúde do trabalhador, foi comprovado que o assédio moral é uma prática antiga nas relações de trabalho, que tem sido exercida de forma mais intensa agora, com o aprofundamento das políticas neoliberais que põem o lucro acima de tudo, subjugando trabalhadores a normas de conduta e metas de produção inaceitáveis.

Em 2005, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou um estudo apontando que a violência moral no trabalho é um fenômeno que atinge os trabalhadores em nível internacional.

## **Afinal, o que é assédio moral?**

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias. Geralmente as atitudes do assediador acontecem com

certa frequência, durante o horário de trabalho, ofendendo a dignidade ou integridade física do trabalhador.

Segundo a pesquisadora do assunto e médica do trabalho, Margarida Barreto, a prática do assédio moral caracteriza-se 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.

A humilhação 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.

Conforme definição da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, por assédio em local de trabalho entende-se 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, além de pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

# UMA HISTÓRIA QUE VEM DE LONGE

A expressão "assédio moral" apareceu pela primeira vez nos Estados Unidos, na década de 1970. Até então, ninguém falava de assédio moral. Falava-se de exploração, de opressão e de pressão dos chefes em cima dos trabalhadores.

Pouco a pouco, os países industrializados da Europa passaram a falar sobre o assunto. Mas foi nos anos 90 que a expressão passou a ser mais conhecida por todos.

Hoje, o termo assédio moral traduz a velha exploração e opressão do trabalho, mas adaptada e, infelizmente, aumentada, devido à nova realidade do mundo do trabalho.

No final do século XX, o mundo foi varrido por um vendaval: o neoliberalismo. Esta filosofia política passou a dominar quase todos os países e impôs novas formas de exploração e opressão. Sua concretização se dá através da privatização de empresas estatais e na retirada do Estado do seu dever, imposto por décadas de lutas dos trabalhadores, de oferecer serviços públicos gratuitos. No Brasil, podemos ver o resultado dessa política de retirada do Estado nos setores da Educação, da Saúde, dos serviços de telefonia, água, eletricidade... em quase tudo, enfim.

## Entra em cena a flexibilização

A partir da metade dos anos 70, o capitalismo mundial entrou numa longa crise. Os lucros das empresas começaram a baixar e elas resolveram garantir sua lucratividade aumentando a exploração e a opressão sobre os trabalhadores. É aqui que entra a chamada "reestruturação produtiva". Tudo mudou nas empresas e nas relações entre o capital e o

trabalho.

A partir desta busca desesperada por altos lucros, o sistema econômico procurou diminuir seus custos. O resultado foi milhões de desempregados e a retirada de muitos direitos antigos dos trabalhadores. É a chamada flexibilização.

Dentro deste quadro, aumentou fortemente a pressão sobre os trabalhadores. Pressão para trabalhar mais, para render mais e, com isso, gerar mais lucros. Dessas premissas, nasceu a expressão "assédio moral". Assédio moral é, então, uma novidade que já nasceu velha. É a velha opressão sobre os trabalhadores, renovada e aumentada.

O motivo geral do assédio moral não é só a maldade psicológica de um chefe ou outro. A raiz do assédio moral é a necessidade do capital de aumentar seus lucros e vencer seus concorrentes. A pressão, ou seja, o assédio moral, é parte desta política das empresas de diminuição dos custos de trabalho. Para isso, as empresas precisam de trabalhadores submissos, assustados e obedientes. Precisam da adesão e da obediência coletiva de todos os trabalhadores. Pouco importa se assim eles vão se matar de tanto trabalhar. A palavra de ordem, hoje, é "atingir metas".

Para efetivação desta política as direções das empresas toleram, aceitam ou até incentivam as direções intermediárias a exigirem cada dia mais do trabalhador. É nesse clima de medo de perder o emprego e de retirada de direitos que os trabalhadores são pressionados e humilhados. É nesse clima que os trabalhadores sofrem o assédio moral.



# O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O setor público é um dos ambientes de trabalho em que o assédio se apresenta de forma também muito visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos ou por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inúteis ou não repassa tarefas.

Outro aspecto de grande influência é a falta de critério no processo de indicação das chefias, que muitas vezes mantêm relação de amizade, de parentesco e política com a administração dos órgãos. Infelizmente, em muitas instituições públicas as pessoas que ocupam cargos de liderança não possuem qualificação técnica e preparo para o desempenho

da função. Nos casos em que o chefe possui uma relação de parentesco com o superior hierárquico, o mesmo se sente fortalecido para aumentar a opressão contra o trabalhador subordinado.

Esta realidade se agravou, ainda mais, com a política que vem sendo aplicada, há décadas, de desmonte do Estado e de privatizações, sustentada por uma verdadeira campanha difamatória contra os servidores públicos. Os servidores sofrem há décadas um assédio moral institucional, respaldado pela mídia. Ser servidor público virou sinônimo de "marajá", "vagabundo" ou "privilegiado". Essa campanha resultou em uma visão distorcida por parte da população: nada do que é público presta.

Desta forma, a falta de uma política de plano de carreira, de capacitação, de investimento em projetos de gestão e em políticas de qualificação, até mesmo para as chefias, contribui para a falta de critérios objetivos de escolha. E o assediador muitas vezes ocupa esse espaço.



## Judiciário: autoritarismo e abuso de poder

O Judiciário é um ambiente dos mais propícios à prática de assédio moral, face à sua característica estrutura hierárquica. Com a implantação dos programas de "Qualidade Total" e similares, as brechas para o crescimento do assédio aumentam em proporção direta às metas impossíveis.

Soma-se a isso a institucionalização da manipulação do medo, seja pelas ameaças de remoções ou perda do cargo, por exemplo. Há casos de colegas que se sentem coagidos a fazer tarefas pessoais para juizes. Há ainda locais onde servidores são obrigados a ficar de pé quando entra um juiz no setor.

À revelia da lei, magistrados e chefes acusam servidores que resistem às posturas autoritárias, de desídia, desacato e até

mesmo da prática de ilícitos penais. Também são marcas do Judiciário a excessiva carga de trabalho, falta de pessoal, perseguições a quem usufrui licenças-médicas, atribuição a trabalhadores de erros inexistentes, instruções confusas e agressões verbais.

O médico do trabalho Herval Pina Ribeiro ressalta no livro "O juiz sem a toga" que haveria um grande avanço na democratização das relações internas e no processo decisório no Judiciário com a eleição para as administrações e chefias, por exemplo. "*Decisões sobre as coisas e interesses públicos devem ser fruto da autoridade legítima e democraticamente escolhida*", diz Herval.

# AS PRINCIPAIS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL



O assédio moral pode se manifestar de variadas maneiras, especialmente combinando algumas das formas mais comuns. Seguem abaixo alguns exemplos:

- Fazer ameaças profissionais ou pessoais;
- Isolar o trabalhador ou trabalhadora;
- Impedir o servidor de se expressar e fazer questionamentos e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, menosprezar, constranger, desmoralizar ou inferiorizar em frente aos colegas;
- Desestabilizar emocional e profissionalmente;
- Repetir por várias vezes a mesma ordem para realizar uma tarefa simples, ou dar ordens confusas e contraditórias;
- Sobrecarregar a vítima de trabalho ou impedir a sua continuidade, negando-se informações ou material necessário à execução da tarefa; atribuir ao trabalhador erro imaginário;
- Agressões e ofensas pessoais;
- Dar instruções confusas e imprecisas;
- Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;
- Exigir que se faça horários fora da jornada ou trocar a pessoa de turno, sem avisar previamente;
- Divulgar boatos sobre a moral da vítima;
- Recusar ou ridicularizar laudos médicos;
- Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens, por exemplo;
- Discriminação de salários de acordo com o sexo;
- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os sindicalizados;
- Impedir funcionários de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições, e obrigá-los a realizar refeições sobre o mobiliário e/ou em locais inapropriados;

- Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa do chefe nos finais de semana, por exemplo;
- Advertir o funcionário em consequência de atestado médico ou reclamação de direitos.

## PERVERSAS CONSEQUÊNCIAS

As consequências do assédio moral atingem a autoestima e a dignidade dos trabalhadores antes de tomarem-se visíveis. Estabelecer uma relação direta entre assédio e adoecimento nem sempre é fácil, principalmente porque as manifestações iniciais tendem a aparecer como formas "invisíveis de adoecimento" — ansiedade, estresse, depressão e outros males.

A psicóloga Ana Paula Lopes, professora da Universidade Federal Fluminense (UFF), doutora em saúde coletiva, mestra em saúde pública, afirma que a dificuldade de estabelecer um nexo causal pode ser explicada por um processo de banalização das humilhações e constrangimentos no local de trabalho. Mas o trabalhador acaba desenvolvendo doenças já existentes ou adquirindo outras.

# ASSÉDIO MORAL INIMIGO Nº 1 DA SAÚDE DO SERVIDOR



Por causa de todos os sintomas que a vítima pode apresentar, não é exagero dizer que o assédio moral é, atualmente, o inimigo nº 1 da saúde dos servidores públicos. Confira os principais males provocados por esta violência:

- Angústia, crises de choro, mal-estar;
- Enxaquecas, dores generalizadas;
- Palpitações, tonturas e tremores;
- Sentimento de culpa;
- Perda da autoestima;
- Diminuição da libido;
- Insônia ou sonolência excessiva;
- Depressão e ansiedade;

- Alterações exageradas no peso;
- Aumento no consumo de bebidas alcoólicas e drogas;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar;
- Sentimento de revolta e fracasso, sede de vingança.
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Alteração da capacidade de concentração e memória;
- Disfunção do estado de alerta, pensamentos repetitivos;
- Pensamentos e até tentativas de suicídio;

## Assédio contra mulheres e trabalhadores doentes

A humilhação é um risco invisível, porém muito real, à saúde dos trabalhadores e revela uma das formas de violência mais poderosas e sutis nas relações de trabalho, atingindo, sobretudo, as mulheres e os adoecidos, que costumam ser vítimas contumazes dos assediadores. A violência se concretiza por meio de práticas perversas e arrogantes, típicas das relações autoritárias das empresas, onde predominam o desprezo e a indiferença pelo sofrimento dos funcionários.

Segundo constataram os especialistas que analisam a ocorrência de assédio moral, no caso das trabalhadoras a agressão se dá pela necessidade de autoafirmação do chefe, que teme ser subjugado pela capacidade da assediada, ou por preconceito de gênero. O fato de a maioria das mulheres terem dupla jornada e, na maioria das vezes, serem responsáveis por questões familiares, pode se tornar uma fonte de desculpas para o assediador.

São comuns, por exemplo, comentários irônicos, quando uma trabalhadora precisa se ausentar de parte do dia do trabalho para

levar seu filho ao médico. Em alguns casos, o assediador deixa claro aos demais colegas sua "dúvida" sobre a veracidade do fato, expondo, desta forma, a trabalhadora a uma situação humilhante.

As mulheres são assediadas sexualmente, muitas vezes com promessas de promoção ou ascensão e quando não aceitam são perseguidas ou perdem função comissionada. Em outros casos, com o objetivo de desmoralizá-las profissionalmente, elas são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento ou abaixo de sua capacidade.

Os trabalhadores doentes ou que se recuperam de problemas de saúde também sofrem com essa realidade nos locais de trabalho. Quem se afasta para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e desenvoltura com que as realizava antes do afastamento. É o caso das lesões por esforços repetitivos (LER). É preciso respeitar os limites de quem se encontra nessa situação, não sendo possível cobrar produtividade idêntica a dos demais.



# Fases da humilhação no trabalho

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal

O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade e os programas de qualidade total associada à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego — empregabilidade —, visando produzir mais a baixo custo.

A 'flexibilização' inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A 'flexibilização', que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, 'bicos' e subempregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e a manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e

trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma situação de exclusão, de desigualdade e de injustiça, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:

- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes;
- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;
- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo;
- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;
- Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;
- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade;
- Demissão forçada e desemprego.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade da 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 estar contribuindo para o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

# É PRECISO IDENTIFICAR O INIMIGO

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva de comportamentos, ações, palavras, atos, gestos, inclusive de indiferença, que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica ou física de um indivíduo ou grupo.

É importante relatar que todo assédio moral está inserido em uma relação de poder e intimamente ligado à organização do trabalho, com as metas, os turnos, o controle do trabalho, entre outros elementos. Dessa forma, o assédio moral deve ser analisado para além da relação assediador-assediado, pois se constitui, na prática, como uma ferramenta de gestão utilizada com objetivos, como o aumento da produtividade, ou então de levar à exoneração ou remoção de um servidor que, por algum motivo, incomode a hierarquia.

Há casos em que o conceito de assédio moral é distorcido por chefias. Ao lidarem com subordinados que resistem e enfrentam o seu abuso de poder, dizem estar sendo vítimas de assédio moral. Por isso, é essencial que se saiba que



RIC RAMOS

o assédio moral é ligado à relação de poder no local de trabalho, tendo origem nas hierarquias superiores e tendo o trabalhador como vítima.

É característica também do assédio, como uma forma de violência moral, ser um processo que se prolonga no tempo, iniciando-se de forma discreta, enredando a vítima aos poucos e desconstruindo sua capacidade de reação, seja por seu isolamento diante dos colegas, seja fazendo-a desacreditar de si mesma e pensar que de alguma forma tem culpa por ser atingida.

Em geral, são mais assediados trabalhadores que são responsáveis, competentes, que opinam sobre o trabalho, com mais experiência — especialmente nos casos em que a nova chefia sente necessidade de se impor —, os adoecidos, os ativistas do movimento sindical que denunciam os problemas, as mulheres, as pessoas com deficiência, bem como aqueles atingidos por intolerância racial, por orientação sexual ou ainda por motivos religiosos e políticos.

## CARACTERÍSTICAS E ESTRATÉGIAS DO ASSEDIADOR

O assediador, na maioria dos casos já estudados, geralmente ocupa cargo de chefia e possui uma relação hierárquica quanto aos demais funcionários. No entanto, apesar da situação mais comum partir de um superior para um subordinado (fenômeno vertical), há também casos constatados de assédio moral entre colegas de mesmo nível hierárquico (fenômeno horizontal).

Isso mostra, portanto, que o mais importante para configurar o assédio moral não é simplesmente o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.

Alguns casos do assédio moral entre colegas começam porque os mesmos passam a repetir os ataques feitos por chefias assediadoras,

isolando a vítima para se protegerem. Assim, quem devia estar unido, lutando por melhores condições de trabalho, passa a servir de instrumento para o agressor. O que a maioria não se dá conta é que o assediador, após conseguir seus objetivos, costuma se voltar para outra vítima dentro do ambiente de trabalho.

Nas situações mais frequentes, em que o assédio é realizado por parte de um funcionário de hierarquia mais alta dentro do local de trabalho, a grande característica do problema é a agressividade. Mas há casos em que são adotadas atitudes mais sutis de assédio, como desprezo, ironia e 'superioridade'. Exemplos disso são questionamentos constrangedores quanto a prazos e ameaças veladas de corte de ponto ou desconto de salário.



# ASSÉDIO COMO DISCRIMINAÇÃO

A sociedade estabelece padrões, e normalmente as pessoas suscetíveis de assédio moral são aquelas que fogem aos padrões estabelecidos, ou seja, que possuem diferenças. Veja alguns exemplos:

- **Em função de doença** — O maior alvo do assédio moral em função de doença é aquele funcionário que sofre de alguma doença de difícil tratamento, ou que precise se afastar do serviço por algum tempo para efetuar tratamento. A maior razão para querer a exclusão do funcionário do quadro é o preconceito e a discriminação. Para tanto, na maioria das vezes, a pessoa é retirada da função que exercia há anos com o pretexto de querer poupá-la, quando na verdade o que se pretende é criar um ambiente hostil, para que a vítima se sinta inútil e venha a pedir demissão.

- **Por orientação sexual** — A opção sexual do indivíduo nada tem a ver com sua competência laboral, porém, não são todos que respeitam e entendem dessa forma, colocando em situações humilhantes e desagradáveis indivíduos que possuem sua sexualidade 'fora do padrão'.

- **Situações humilhantes** — Consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

- **Por maus tratos** — A espécie de assédio moral por maus tratos caracteriza-se por motivos que não se encaixam em nenhuma das espécies anteriores. Trata-se simplesmente do ato de submeter o funcionário ao terror psicológico com humilhação e constrangimento, sem qualquer motivo ou relevância, simplesmente pelo fato de ser perverso.

- **Por racismo** — Cada vez mais tem crescido a transgressão à dignidade de trabalhadores negros ou de outras etnias, caracterizando o assédio moral por racismo no ambiente de trabalho. Já existem vários julgados na Justiça do Trabalho que configuram o fenômeno de assédio moral por racismo.

- **Condutas danosas** — É toda e qualquer conduta — que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes — que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

- **Por motivos religiosos** — A Constituição Federal diz que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa. Portanto, quem age como tal está ferindo um direito constitucional do ser humano.

- **Por revista pessoal** — Nada mais é que o ato constrangedor e ofensivo à moral. A Constituição Federal garante a inviolabilidade na intimidade, assegurando-lhe indenização por dano material e moral decorrente da violação.

# Lei estadual condena o assédio moral no serviço público

Atualmente, existem mais de 80 projetos de lei, em diferentes municípios do país, que tratam do combate ao assédio moral. Também tramitam no Congresso Nacional diversas propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

No âmbito estadual, existem projetos em tramitação em São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No estado do Rio de Janeiro vigora, desde agosto de 2002, a Lei nº 3921, que veda o assédio moral no serviço público — inclusive no Poder Judiciário. Confira!

## LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002

O presidente da Assembleia 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.

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.

### A Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta:

**Art. 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.

**Art. 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 autoestima 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:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

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

IV - 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;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

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

**Art. 3º** – Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

**Art. 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:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou

III - 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.

**Art. 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 atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

**Art. 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.

**Art. 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:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

a) - considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

b) - dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) - 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;

d) - garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

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

**Art. 9º** – Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Art. 10** – As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

**Art. 11** – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 12** – Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002. Republicada no D.O. - PII, de 27.08.2002