

O Assédio Moral no Direito do Trabalho

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt^()*

Introdução

Nem todo assédio é sexual. Recentemente, pesquisas têm demonstrado os malefícios do *stress* em geral e, especificamente, da violência moral ou psicológica no ambiente de trabalho. O assédio moral também é denominado “*harcèlement moral*” na França, “*mobbing*” na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos, “*bullying*” na Austrália e na Grã-Bretanha e “*emotional abuse*” ou “*mistreatment*” nos Estados Unidos.

Indiferentemente da nomenclatura utilizada para o fenômeno, o fato é que a tomada de consciência do problema tem causado preocupações para as entidades governamentais e para os parceiros sociais na Europa e nos Estados Unidos. Na França, a publicação do livro de Marie-France Hirigoyen, “*Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*»⁽¹⁾ causou furor. Desde então, o número de *sites* internet aumentou, assim como o número de associações de defesa da vítima.

^(*) *Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt é Juíza do Trabalho em Minas Gerais, Professora da UNA em Belo Horizonte, Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade Panthéon-Assas (Paris 2), na França, e Diplomada em Estudos Aprofundados (DEA) em Direito Social, ano 1999-2000, na mesma Universidade.*

⁽¹⁾ *Ed. Syros, 1998; Pocket, 2000. O livro vendeu mais de 100 mil exemplares na França, foi traduzido em 17 línguas e já está disponível no Brasil: “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2000.*

A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe há muito em todo o mundo. O que é novo são a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos, a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que iria trabalhar durante os anos necessários à sua aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, ao contrário, quase todos os trabalhadores parecem estar correndo riscos de serem seriamente assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez.

Um estudo patrocinado pela União Européia em 1996 e baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados Membros revelou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de pessoas) foram vítimas de violências físicas no ano anterior; 2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual; e **8% (12 milhões de trabalhadores) tinham sido vítimas de atos de intimidação e de trotes!**⁽²⁾

Por outro lado, segundo um relatório recente da OIT, apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, nos dias 8 e 9 de novembro de 2000⁽³⁾, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas de uma tal situação. A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público⁽⁴⁾. Na Suécia, 10 a 15% dos suicídios cometidos têm origem em algum

⁽²⁾ Conforme Anexo 1. Fonte : “La violence sur le lieu de travail – un problème mondial », comunicado da OIT, julho de 1998.

⁽³⁾ “Violence at the Workplace: the Global Challenge”, por Vittorio Di Martino, OIT, novembro de 2000.

⁽⁴⁾ Fonte : UK National Workplace Bullying Advice Line.

sofrimento por assédio moral⁽⁵⁾. Ao “mobbing”, foi dedicada a primeira palestra conferida no Congresso Internacional de Psicologia que teve lugar em julho/2000, em Estocolmo.

A prática do *bullying*, hoje, alastrou-se perigosamente. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas do assédio moral de um colega. O fenômeno abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). E está presente da mesma forma nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%)⁽⁶⁾.

Mas o que é o “assédio moral”?

Existem várias definições, que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000, “um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do **abuso de direito** do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais frequentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o

⁽⁵⁾ “*Le harcèlement moral au travail* », Philippe Ravisy, Dalloz, 2000, p. 4

⁽⁶⁾ A pesquisa foi realizada, por telefone, pelo instituto Ipsos, para a revista *Rebondir*, entre os dias 5 e 6 de maio de 2000, em um universo de 471 empregados maiores de 18 anos.

trabalhador desenvolve seu trabalho. É o caso, por exemplo, de uma transferência de local de trabalho, com o objetivo de desestabilizar o empregado. Evidentemente, trata-se de um caso de abuso de direito sutil e, portanto, mais difícil de ser demonstrado. A obrigação de executar o contrato de trabalho de *boa-fé* pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho.

Muito se especula sobre o motivo do recrudescimento do assédio moral nos últimos tempos. A maioria das pessoas entendidas no assunto, todavia, têm um ponto de concórdia no fato de que, hoje em dia, há uma maior distância entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores da linha de produção. A hierarquização rígida nas empresas, onde o trabalhador da classe C não pode se dirigir diretamente ao da classe A, sem passar pelo seu chefe imediato, pertencente à classe B, impede a comunicação e o diálogo franco e aberto nas organizações produtivas.

Também, a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo, com a finalidade de aumento de competitividade, propiciariam o nascimento de compartimentos produtivos estanques, mais propícios ao desenvolvimento de “micro-impérios”, onde nem sempre quem manda é o mais competente, em termos profissionais e relacionais. Esse terreno é fértil ao desenvolvimento de aberrações de comportamento, próprias do espírito humano, tais como o assédio moral.

Nesse passo, é possível estabelecer um paralelo entre modernização das relações e trabalho e assédio moral. Com efeito, o novo perfil exigido do trabalhador favorece o desenvolvimento de situações de assédio moral. Assim, de um lado, estabelece-se que o novo trabalhador deve ser competitivo, capaz, qualificado, criativo e polivalente. De outro lado, esse novo trabalhador sente, em sua pele, que

não estar “apto” a essa nova realidade pode significar a perda do emprego. Em outras palavras, o medo de perder o emprego pode favorecer o aparecimento da submissão e o desenvolvimento da humilhação. Isso sem falar na competição entre os próprios empregados...

O primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral foi o Dr. Heinz Leymann, um alemão naturalizado sueco. Psicólogo e cientista médico, com mestrado em psiquiatria, o Dr. Leymann detectou, na década de 60, um tipo de comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar, ao qual deu o nome de “mobbing”. Vinte anos mais tarde, encontrou o mesmo tipo de comportamento em empregados. Hoje, o Professor Leymann é considerado o maior “expert” internacional nesse campo. E, apesar de ter falecido em janeiro de 1999, sua obra foi parcialmente compilada em um livro.⁽⁷⁾

Os estudos do Dr. Leymann, na Suécia, distribuem o assédio moral da seguinte maneira:

1. *Mobbing* horizontal: 44%
2. *Mobbing* descendente: 37%
3. *Mobbing* combinado: 10%
4. *Mobbing* ascendente: 9%

Um exemplo de *mobbing* horizontal profissional é o da situação em que um empregado não é bem visto pelos colegas de serviço, seja porque ele constitui uma ameaça aos outros, seja porque os outros têm ciúme ou inveja dele, do seu trabalho ou do seu salário. Na Escócia, o laboratório do bioquímico Theodoro estava indo tão bem que despertou

⁽⁷⁾ Trata-se do livro “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace”, escrito por Noa Davenport Ph.D, Ruth Distler Schwartz, e Gail Pursell Elliott

a inveja dos colegas. Eles então espalharam comentários ofensivos e sabotaram os experimentos. O bioquímico perdeu o seu posto.

Já o *mobbing* descendente pode ser, por exemplo, encontrado na situação de um patrão que, não estando satisfeito com um certo empregado, usa de meios para convencê-lo a demitir-se e, conseqüentemente, não ser obrigado a pagar-lhe as verbas decorrentes de uma ruptura por sua iniciativa. Ou então quando um superior hierárquico restringe a autonomia do empregado ou redistribui seu trabalho a outras pessoas. Um exemplo prático: na Alemanha, um enfermeiro de nome Klaus brigou com a sua chefe e ela decidiu acusá-lo de várias irregularidades: administrar medicamentos sem ordem médica, agredir um segurança e assediar sexualmente uma paciente. Ocorre, porém, que um médico prescrevera o medicamento, o segurança negou a agressão, e nenhuma queixa houve de assédio sexual. Klaus disse que conseguiu seu emprego de volta somente após pensar várias vezes em suicídio e ficar meses sem receber salário.⁽⁸⁾

Finalmente, o *mobbing* ascendente é o praticado por um subalterno que pensa que pode ocupar o lugar do chefe. Ou então por subalternos que se unem contra um novo chefe, porque ele não é tão tolerante quanto o antigo...

Como se viu, na maior parte dos casos, cuida-se de assédio *horizontal* (entre colegas) ou *descendente* (entre superior hierárquico e subordinado) e é por isso que vamos nos deter neles mais prolongadamente.

I – Identificação do Assédio Moral

O assédio moral se identifica pelas pessoas que dele participam (A) e por suas particularidades (B).

⁽⁸⁾ *Esse exemplo e o anterior foram extraídos na revista Newsweek, 14 de agosto de 2000, p. 44.*

A – As partes

Estudaremos separadamente o agressor (1) e a vítima (2).

1) O Agressor

O “psico-terror” no local de trabalho constitui uma das formas de violência mais denunciadas. O agressor tende a “diminuir” um ou mais empregados, utilizando-se de meios maliciosos, cruéis ou humilhantes. Denominado também “perverso”, “tóxico” ou “manipulador”, o agressor torna difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele. Ele se dirige ao pessoal através de gritos ou insiste no fato de que somente a sua maneira de trabalhar é boa. Ele se recusa a delegar tarefas, porque não confia em ninguém. E mais: ele tece críticas constantes em público ao assediado. Do mesmo modo, o agressor não pensará duas vezes antes de ir além, no seu plano de atingir seu alvo. Ele usará de ameaças de ações disciplinares ou de dispensa do serviço.

Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir *empatia*, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo.

A pessoa que assedia tem dificuldades em aceitar as responsabilidades de seu comportamento. Estudos comprovam que os agressores foram crianças que não aprenderam bem a lição das conseqüências, porque pensam que podem evitar as conseqüências desagradáveis de um comportamento faltoso, através principalmente da negação da falta ou da assunção de uma posição de vítima da situação. Assim, o agressor quer se aproveitar dos benefícios de um mundo adulto (inclusive com a posição hierárquica e o salário atingidos no local de trabalho), mas

não tem capacidade para aceitar as responsabilidades desse mundo adulto. E, pior, não tem vontade de reconhecer que há outras formas de agir, melhores do que as dele.

Nesse passo, o agressor pode ser um obsessivo compulsivo. Apesar da aparência de auto-confiança, o agressor disfarça uma baixa auto-estima, que traz insegurança. O medo de que seja revelada sua verdadeira personalidade pode também tangenciar a paranóia. O que o agressor mais teme é expor sua incompetência ou ter sua atenção publicamente chamada para prestar contas de seu comportamento.

Mas, enquanto não for levantado o véu que encobre seu rosto, o agressor persegue seu objetivo. As pesquisas revelam que, quando sua vítima é eliminada, há um período de “incubação” de 2 a 14 dias, perante o qual um novo alvo é selecionado e o processo começa novamente. Já se fala em “serial bully”. O agressor seria uma pessoa que é incapaz de viver sem um alvo.

Segundo um *site* em português, o perfil dos agressores, de acordo com os trabalhadores, pode ser classificado de uma forma bem atual e humorada:

- 1) **Profeta:** sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.
- 2) **Pitt-bul:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

- 3) **Troglodita:** É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".
- 4) **Tigrão:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.
- 5) **Mala-babão:** aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.
- 6) **Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade
- 7) **Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função
- 8) **Tasea:** "**Tá se achando**". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

Evidentemente, o papel de vítima ou de carrasco de um indivíduo será definido de acordo com a personalidade de cada um. Em um dos sites em inglês, dedicados ao assunto, encontramos o seguinte refrão: “Aqueles que podem fazem. Aqueles que não podem assediam”.⁽⁹⁾ Em outro site, a mesma idéia, expressa em outras palavras: “Os bons gerentes gerenciam. Os maus assediam.”⁽¹⁰⁾ Assim, quando uma pessoa assedia outra, é porque está admitindo sua incompetência. E a medida de sua incompetência é a mesma do seu assédio.

2) A Vítima

Quanto à vítima, é certo que o estado de subordinação em que se encontra pode propiciar abusos por parte do empregador ou de seus representantes. Uma ordem ilegal, por exemplo, pode vir a ter seu cumprimento exigido por meio de assédio moral, manifestado em alguma de suas formas. A situação se agrava diante da crise provocada pelo desemprego e pela intensa competitividade no mercado de trabalho, mesmo porque ninguém pode garantir que, trocando de emprego, não sofrerá semelhantes agressões do novo empregador...

Parece, porém, que o assédio moral tem suas vítimas preferidas: empregados em alguma situação de vulnerabilidade (mais de 50 anos, estáveis, com altos salários). Nesse ponto, já existem questionários disponíveis na internet para que as pessoas se auto-avaliem. Em um deles (“Você é um assediado?”), encontramos os seguintes pontos-chave, que funcionam como um termômetro na relação profissional:

1. Seu chefe não o cumprimenta ?
2. Ele desvia o olhar quando você se aproxima ?

⁽⁹⁾ *No original: “Those who can, do. Those who can’t, bully”.*

⁽¹⁰⁾ *No original, “good managers manage, bad managers bully”.*

3. Ele não mais lhe dirige a palavra ?
4. Ele não mais deixa que você dirija-lhe a palavra ?
5. Ele age como se você não existisse ?

Na realidade, o assédio moral constitui um **risco invisível, mas efetivo**. Invisível, porque não pode ser concretamente palpável. E efetivo porque pode ser concretamente realizável. Em Paris, uma médica, Dra. G., contou como o novo administrador vinculado ao Ministro sentiu-se ameaçado com sua presença no ambiente de trabalho. Ele não passava as informações para ela e instruiu as secretárias a não atender às suas solicitações. Deprimida, a Dra. G., entrou em uma terapia e demitiu-se.⁽¹¹⁾

B – As particularidades

Por que a denominação “assédio moral”?

O assédio difere de uma simples discussão. Elas são devidas a divergências de opinião. Eventuais choques são inerentes e todo trabalho em coletividade. Uma agressão verbal pode resultar de um estado de tensão momentâneo, ainda que, com ela, o indivíduo possa saber até onde a pessoa que o agride pode ir ou o que ela pensa dele.

Já o assédio é perfeitamente reconhecível pela *duração* (1), pelos *meios utilizados* (2) e pelos *efeitos* que provoca na vítima (3). Vejamos cada um desses elementos separadamente.

1) a duração

O termo “assédio” evoca a idéia de repetição, de pequenos fatos que, isoladamente considerados, poderiam parecer inofensivos. O que importa, para a caracterização do assédio, é a **forma repetida e sistemática da agressão**.

⁽¹¹⁾ *Exemplo também extraído da revista Newsweek, 14/8/2000, p. 44.*

Não existe uma duração, um limite fixados, mas o Prof. Leymann ensina que uma dificuldade relacional se torna um assédio quando é praticada com uma frequência mínima de uma vez por semana, em um período superior a 6 meses.

2) os meios

No que toca aos *meios* utilizados, o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. As atitudes podem ser *objetivas*, *ostensivas* ou *perniciosas*. As duas primeiras são as mais fáceis de provar. As últimas, em compensação, só são conhecidas da vítima e do agressor. Elas são particularmente difíceis de provar e, de outro lado, são reveladoras da perversidade e da determinação do autor do assédio.

São condutas típicas de um assédio as seguintes:

- a) desconsiderar a vítima;
- b) isolá-la;
- c) impedi-la de se exprimir;
- d) desacreditá-la no seu trabalho;
- e) acusá-la de paranóia, se ela tenta se defender.

Atitudes tais como gozações sobre seu jeito de ser ou sobre seus pequenos defeitos (supostos ou reais), ataques à sua vida privada (família, reputação), ridicularizações, boatos (antigo exemplo das mulheres bem sucedidas: “ela alcançou tal posto porque dormiu com seu chefe...”), jogos de subentendidos que todos compreendem, mas contra os quais é quase impossível de se defender,

obrigação de desempenho de atividades claramente superiores ou inferiores à sua capacidade, etc.

Já o isolamento voluntário instigado pelo empregador faz com que, após algum tempo, a vítima desista da idéia de fazer parte do grupo e, *sponte sua*, procure, ela própria, o isolamento, como forma de se proteger das agressões. Isso reforçará a idéia de que aquele indivíduo não se integra bem à coletividade, o que contribuirá para agravar o problema. O agressor terá ao seu lado a idéia de que o assediado não é uma pessoa sociável ou que não é bem-vinda entre os colegas.

Resumindo: tudo pode ser criado para desestabilizar a vítima. Às vezes, conta-se com o apoio adicional passivo dos que presenciam a cena. O agressor joga às escondidas, atrás das cortinas. Normalmente, tudo é feito na forma oral, para dificultar o acesso à prova, e para poder se utilizar do argumento de que a vítima interpretou mal o que foi dito.

Um quadro comparativo entre o assédio em geral e o assédio moral pode ser encontrado no Anexo 2 deste trabalho.

3) os efeitos

É através dos *efeitos* provocados no assediado que o *bullying* demonstra seu poder destrutivo. Geralmente, é depois de um longo período de questionamentos interiores que a vítima de um assédio toma consciência da anormalidade do comportamento de seu agressor. Na maioria dos casos, ela se sente desamparada e não sabe o que fazer. O espírito do assediado será ferido mesmo que as palavras tóxicas sejam verdadeiras. Se forem mentirosas, então, a ferida será ainda mais profunda, porque acrescida de um sentimento de injustiça.

Os riscos que corre a vítima são variados. Podem ir de uma má fama até o suicídio. Mas passa sempre por uma certa destruição psicológica. A vítima pode contrair uma fobia social, por exemplo. Preocupada com a progressão do problema, a OIT criou, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do *bullying* na segurança e na saúde dos trabalhadores. A comissão, composta de professores universitários e cientistas sociais, está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

Serão assim considerados tanto os **custos diretos**, tais como aumento de ausências e de taxas de *turnover*, redução de produtividade, transferências, treinamentos, quanto os **custos indiretos**, por exemplo, a redução da motivação, da satisfação, da criatividade, ou os distúrbios ambientais nas relações de trabalho. Nesses custos indiretos, também poderão ser computados eventuais prejuízos sociais decorrentes de longos períodos de falta ao serviço, de desemprego, de incapacidade, de perda de produtividade ou de potencial de competitividade.

No Brasil, já se pode constatar o aparecimento de doenças oriundas do assédio moral, inclusive com apoio no ordenamento jurídico vigente. Com efeito, o art. 20 da Lei 8.213/91 equipara ao acidente de trabalho as doenças profissionais e as doenças do trabalho. E o Anexo II do Regulamento de Benefícios da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99), que disciplina o mencionado art. 20 da Lei n. 8.213/91, estabelece que algumas doenças podem ser ocasionadas por agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional. Assim é que, por exemplo, um transtorno mental ou um comportamento devido ao uso de álcool pode ter sido ocasionado por “condições difíceis de

trabalho” ou por uma “circunstância relativa às condições de trabalho”. Ou então que algum transtorno neurótico especificado, incluindo “neurose profissional” pode ser oriunda da “ameaça de perda de emprego” ou de um “ritmo de trabalho penoso” ou de um “desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho)”.

Com efeito, para o *ambiente de trabalho*, o assédio acarreta ineficiência, desencantamento, desmoralização, alienação, falta de motivação, falta de afeição. O assédio traz, também, altas taxas de rotatividade, de ausências ao serviço, e baixa de produtividade. A prosperidade é ilusória e o combate ao assédio constitui, por conseguinte, a longo prazo, um bom investimento.

Nesse sentido, segundo uma pesquisa recentemente realizada na França, com 153 médicos do trabalho da região de Poitou-Charentes, 95% responderam que já tiveram conhecimento, ao menos uma vez, de um caso de assédio moral. Os médicos avaliam que essas situações são pouco frequentes em 63,5% dos casos e frequentes em 21% dos casos. As situações consideradas como graves ou muito graves representam 75% das respostas. De outro lado, em 82 dos casos assinalados, os médicos diagnosticaram incapacidade (em metade dos casos, temporária e em outra metade, definitiva) e 65% dos médicos pensam que as situações aparentes de assédio moral estão em progressão nos últimos anos.⁽¹²⁾

De uma forma sistemática, podemos assim enumerar os efeitos do assédio moral:

- endurecimento e esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe;

⁽¹²⁾ Vide Anexo 3. A pesquisa chamou-se “Harmor, (harcèlement moral).

- isolamento e internalização;
- sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”;
- falta de entusiasmo pelo trabalho;
- falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, p. ex., com crises de choro ou de raiva;
- diminuição da produtividade;
- aumento do absenteísmo;
- demissão;
- desemprego;
- enfraquecimento da saúde;
- tensão nos relacionamentos afetivos;
- suicídio.

O seguinte quadro traz dados mais concretos a respeito:

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	<u>100</u>	<u>-</u>
Dores generalizadas	<u>80</u>	<u>80</u>
Palpitações tremores	<u>80</u>	<u>40</u>
Sentimento de inutilidade	<u>72</u>	<u>40</u>
Insônia ou sonolência	<u>69.6</u>	<u>63.6</u>
Depressão	<u>60</u>	<u>70</u>
Diminuição da libido	<u>60</u>	<u>15</u>
Sede de vingança	<u>50</u>	<u>100</u>
Aumento da pressão	<u>40</u>	<u>51.6</u>
Dor de cabeça	<u>40</u>	<u>33.2</u>

Distúrbios digestivos	<u>40</u>	<u>15</u>
Tonturas	<u>22,3</u>	<u>3,2</u>
Idéia de suicídio	16,2	100
Tentativa de suicídio	-	18,3
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63

Fonte: Site Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!. A entrevista foi realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional.

Finalmente, para o agressor, sua ação raramente é percebida ou combatida, gozando de quase total impunidade. Porque os instrumentos legais até hoje postos à disposição da vítima somente a protegem nos casos de feridas bem visíveis. Além disso, freqüentemente, os elementos de prova são intangíveis ou abstratos.

II – Tratamento do Assédio Moral

Quem está sendo assediado precisa montar uma estratégia para vencer seu agressor (B). Alguns sites internet aconselham a provocar o empregador, “assediá-lo”, tomando para si a iniciativa de ação. Mas acreditamos que a melhor opção seja, primeiro, uma boa avaliação da situação (A). E essa análise deve ser a mais objetiva possível.

A – O estabelecimento de um bom diagnóstico

Alguns aspectos podem ajudar nessa busca. A circunstância de ser, por exemplo, um empregado “com risco” de ser assediado pode ajudar a detectar o problema. Tratando-se de um empregado estável, ainda que a estabilidade seja provisória, ou com mais de 50 anos de idade, ou com um dos salários mais altos na empresa, ou um empregado que retorna ao serviço após um longo período de

ausência, o assédio moral pode encontrar mais campo para se tornar efetivo.

Por outro lado, é preciso definir, precisamente, quem seja o autor do assédio: se o dono do empreendimento, o superior hierárquico direto, um colega de trabalho ou um grupo de indivíduos. Em seguida, trata-se de procurar encontrar o objetivo perseguido: obter a demissão do empregado, repreender um comportamento faltoso dele, dar a entender ao empregado que não está satisfeito com ele ou simplesmente humilhá-lo.

Finalmente, é necessário saber o porquê do assédio: o agressor não tem coragem de dizer as coisas; ele não suporta mais o empregado, por razões diversas; ele quer que o empregado peça demissão do emprego, evitando, assim, os custos de uma dispensa sem justa causa; ele é perverso.

Feito um balanço da situação, é possível saber se as coisas podem se ajeitar ou se a ruptura do contrato de trabalho é a única saída. Se se chega, assim, à conclusão de que a atitude do agressor é meramente passageira ou constitui uma resposta desajeitada a uma falta efetivamente cometida, é possível que uma conversa franca ou uma mudança de comportamento do assediado dêem jeito na situação, permitindo o restabelecimento das relações normais.

Se, por outro lado, a vítima não cometeu falta alguma ou o assédio que sofre não é passageiro, poucas chances existem – frustrada a tentativa de conciliação, através do diálogo – que a situação melhore sem sua saída da empresa. A solução ideal seria a saída do autor do assédio – que é o elemento negativo no contexto socio-profissional – , mas, diante do ordenamento jurídico brasileiro atual, não podemos ser ilusórios. Um grande número de

médicos aconselha seus pacientes a saírem da empresa, para preservarem sua saúde e equilíbrio psicológico.

É preciso, neste ponto, não exagerar os comportamentos. Um dia que uma pessoa, no ambiente de trabalho, esqueça de dizer “bom dia” a um colega ou a um subordinado não significa dizer que há assédio moral. Essa preocupação é compartilhada por alguns especialistas em sociologia ou psicologia. “Se não formos cuidadosos, as pessoas deixarão de ser naturais”, declarou a chefe do Instituto de Diretores britânico, Ruth Lea. Por outro lado, somente 20% dos relatos que o especialista Gerd Arentewicz ouve em seu consultório psicológico, na Clínica Universitária em Hamburgo, envolvem o verdadeiro assédio moral. O resto são disputas comuns.

Mas, uma vez diagnosticado o assédio moral, a etapa seguinte é a procura de um remédio adequado.

B – A busca por um bom remédio

Procuraremos demonstrar os remédios contra o assédio moral existentes no direito do trabalho brasileiro (1) e alguns oriundos de legislação estrangeira (2).

1) Os remédios à disposição

Vários são os remédios à disposição no ordenamento jurídico brasileiro. A começar pelo mais eficiente deles, a prevenção (a), passando pela transferência de local de trabalho (b) e pela ruptura (c). Isso sem falar nas sanções de ordem administrativa e penal (d).

a) a prevenção

Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador. Assim, é principalmente sobre ela que a prevenção se faz mais necessária.

No Brasil, a CLT ainda não contém dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral. Elaborada

em uma época onde a preocupação com o empregado se limitava ao aspecto de sua integridade física, suas normas não alcançam a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador.

Mas isso não significa que inexistam meios jurídicos para a prática da prevenção. Uma CCT, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio moral, inclusive com sanção do agressor. Grandes companhias, tais como a Volkswagen, na Alemanha, já possuem normas anti-*mobbing*, que proíbem, por exemplo, um empregado de espalhar boatos. As regras, adotadas desde 1996, possuem boa aceitação, inclusive na diretoria da empresa, mesmo porque a queda de 1% no absenteísmo significou uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então.

No âmbito da Administração do Trabalho Brasileira, o Ministério do Trabalho e Emprego expediu, em 1º de junho de 2000, a Portaria 604, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Em seu artigo 2º, a Portaria estabelece que é da competência dos Núcleos “II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho”. E no inciso VI do mesmo artigo, confere aos Núcleos competência para “acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho”.⁽¹³⁾ Como se vê, mais um instrumento foi colocado à disposição da vítima de assédio moral, desta vez no seio das Delegacias Regionais do Trabalho.

b) a transferência

⁽¹³⁾ *A íntegra da Portaria se encontra no Anexo 4 ao presente trabalho.*

Uma meia-solução que costuma ser vislumbrada é a transferência de local de trabalho de um dos protagonistas do assédio. Tratando-se de algumas administrações públicas ou empresas de grande porte, isso é quase sempre possível, mas uma tal solução será de aplicação mais complexa quando se tratar de empresas ou de administrações públicas de pequeno porte... Ainda que isso seja possível, trata-se, geralmente, de transferência da vítima... E essa solução – apresentada normalmente como uma deferência à vítima – contribui ainda mais para aumentar seu sentimento de injustiça.

c) a ruptura

Quando a hipótese da transferência não é possível e a ruptura do contrato é a única saída, será útil pensar em reunir o maior número de provas possíveis do assédio. Por exemplo: conversar francamente com o agressor a respeito do assédio, na presença de terceiros; informar o superior hierárquico do agressor a respeito do assédio; dirigir-se ao sindicato ou ao representante do sindicato, se houver dentro da empresa; consultar o médico do trabalho, se a empresa dispõe de algum; dirigir-se à fiscalização do trabalho; consultar um especialista em tratamentos psicológicos; consultar um advogado; procurar os Conselhos Seccionais da OAB, em cada estado da federação; consultar uma associação especializada. Nesse momento, **comunicar** é a palavra chave.

Poderá o assediado, também, recolher provas acerca de outras vítimas do mesmo agressor. É a frequência de incidentes que indicará o intento. Um atestado informando o mal psicológico também poderá ajudar. E, certamente, serão valiosos os testemunhos favoráveis de colegas de trabalho que presenciaram os atos de assédio. Nesse passo, é importante ter sempre em mente evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

Segundo o direito brasileiro, o assediado poderá, de posse desses elementos, valer-se de licenças médicas, utilizar seu direito de resistência e até mesmo requerer, judicialmente, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com fundamento em uma das alíneas do art. 483 da CLT. Isso sem falar no pedido de pagamento de eventual indenização por danos morais, considerando-se o sofrimento íntimo vivido pela vítima do assédio. Incide, aqui, o disposto nos arts. 1521, III, e 1522 e do Código Civil Brasileiro, que trata da reparação civil do empregador por atos ilícitos cometidos por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

d) sanções administrativas e penais

A primeira lei sobre o assédio moral de que se tem notícia no Brasil foi criada no Município de Iracemápolis, interior do Estado de São Paulo e data de 24 de abril de 2000 (Lei n. 1163/2000). Nela, foram instituídas as penalidades de advertência, suspensão, com a participação do funcionário em curso de comportamento profissional, e demissão. A escolha da penalidade cabível obedecerá a critérios que levam em conta a reincidência e a gravidade da ação, aplicadas de forma progressiva. Obviamente, o funcionário acusado terá assegurado amplo direito de defesa no procedimento administrativo que for instaurado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.⁽¹⁴⁾

Mas a Câmara Municipal de São Paulo também já está estudando projeto de lei semelhante, de autoria do Vereador Arselino Tatto, do PT, dispondo sobre a “aplicação de penalidades à prática de ‘assédio moral’ nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais”. E esse projeto tem uma peculiaridade: além das penalidades de

⁽¹⁴⁾ O texto da lei se encontra ao final deste trabalho, no Anexo 5.

obrigatoriedade de participação em curso de aprimoramento profissional, de suspensão e de demissão, inclui, também, o pagamento de uma multa de valor mínimo igual a 20 Unidades Fiscais do Município, “tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor” (art. 1º e § 2º). O art. 4º estabelece que a “arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.”⁽¹⁵⁾

Extrapolando os limites da responsabilidade administrativa e enquanto não sobrevier legislação específica a respeito, também poderão ser invocados pela vítima os arts. 146 e 147 do Código Penal, que se situam na Seção dos crimes contra a liberdade pessoal. O primeiro deles trata do constrangimento ilegal, sendo seu tipo legal assim definido: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”. E o segundo cuida do crime se ameaça, sendo assim tipificado: “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”.

2) Algumas experiências estrangeiras

A identificação do assédio moral – enquanto figura jurídica – é tão nova que, na Europa, somente a Suécia possui legislação específica no assunto (a). Mas também estudaremos as experiências francesa (b) e inglesa (c) na matéria, assim como uma breve leitura da Carta Social Européia, oriunda do Conselho da Europa (d). E é bom também salientar, ainda que *en passant*, que a Alemanha e a Itália também já começaram seus estudos sobre a introdução

⁽¹⁵⁾ O texto do projeto de lei se encontra no Anexo 6 a este trabalho.

de legislação específica quanto ao “mobbing” em seus ordenamentos jurídicos.

a) Suécia

O Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais adotou, em 21 de setembro de 1993, uma Ordenação, “contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho”, a qual entrou em vigor em 31 de março de 1994.⁽¹⁶⁾

Como as normas da Ordenação são muito genéricas, houve necessidade de regulamentação através de um novo ato. No ato que regulamenta a Ordenação, o Governo Sueco deixa claro que o “pano de fundo” do assédio pode ser, por exemplo, o sistema de informações internas ou de direção do trabalho ou um excessivo número de atribuições ou requisições. O ato dispõe também que problemas organizacionais persistentes e não resolvidos podem causar distúrbios mentais poderosos e negativos na comunidade de trabalho.

Por outro lado, a norma regulamentadora estabelece que a raiz do assédio pode também residir em situações insatisfatórias de trabalho que são agravadas por alguns empregados que - ansiosos ou desesperançosos - querem mostrar seu desprazer, através de ações que podem machucar ou provocar as pessoas que os cercam.

As conseqüências do assédio podem se manifestar na forma individual (v.g., aumento do nível de stress, suicídios) ou coletiva (v.g., redução de eficiência e de produtividade, “congelamento” das normas existentes, etc.).

No tocante às obrigações do empregador, a norma regulamentar disciplina, por exemplo, que a ele incumbe “propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos. Informações

⁽¹⁶⁾ *Ver Anexo 7.*

regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo.” De outro lado, ao empregador também compete “fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise.” Entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitosas.

Mas talvez a disposição geral mais importante da norma regulamentar seja um conselho dirigido ao empregador: “As melhores chances de atingir uma boa atmosfera ocorre quando o empregador, através do seu próprio comportamento, cria uma base confiável de diálogo, de comunicação, com um desejo genuíno de resolver os problemas. Isso normalmente acarreta a diminuição ou o desaparecimento do risco de assédio.”⁽¹⁷⁾ É certo, porém, que a responsabilidade por um bom ambiente de trabalho incumbe a cada pessoa que nele está inserida, o que equivale dizer que cada empregado é parcialmente responsável pelas boas relações na empresa.

b) França

Na França, o Código do Trabalho contém um certo número de dispositivos que podem ser invocados em matéria de prevenção, no campo da higiene, da segurança e das condições de trabalho. Assim, por exemplo, o empregador tem uma obrigação geral de prevenção, inscrita no art. L. 230-2.

⁽¹⁷⁾ *Da versão inglesa: “The best chances of achieving a good atmosphere and workable norms occur when the employer, through his or her own behaviour, creates a reliable basis for a two-way dialogue, communication, and a genuine desire to solve problems. This generally causes the risks of victimization to diminish or disappear.”*

Da mesma forma, aos Comitês de higiene, de segurança e de condições de trabalho são conferidas atribuições nesse sentido pelo art. L. 236-2 e os representantes de pessoal dentro da empresa possuem o direito de alerta de que trata o art. L. 231-9.

Mas a França não se preocupou apenas com a prevenção. O Código Penal prevê penalidades, por exemplo, para os casos de submissão a condições de trabalho incompatíveis com a dignidade humana (art. L. 225-14), de exposição a perigo (art. L. 223-1), de homicídio, ainda que involuntário (art. L. 221-6), de provocação a suicídio (art. L. 223-13), de omissão de socorro a uma pessoa em perigo (art. L. 223-6). Assim, o empregador, uma vez ciente do perigo que corre o empregado, não poderá se omitir, sob pena de caracterização de uma violação manifesta de uma obrigação particular de segurança imposta pela lei.

De outro lado, a sanção de comportamentos constitutivos de assédio moral pode assegurar à vítima o direito a uma reparação não penal. Diante da inexistência de textos específicos sobre o assédio moral, os casos têm sido levado diante dos Tribunais com fundamento em diversos dispositivos legais inseridos no Código Civil e no Código do Trabalho. Com efeito, o art. L. 121-1 do Código do Trabalho francês dispõe que “o contrato de trabalho será submetido às regras do direito comum”. Assim, podem ser invocadas, por exemplo, algumas normas civilistas, tais como o art. 1384, que estabelece a responsabilidade do empregador pelo “prejuízo causado pelo seu preposto no exercício das suas funções” ou o art. 9, que dispõe sobre o direito de todos de ter sua vida privada respeitada.

Nesse passo, a Corte de Apelação de Toulouse condenou, recentemente, um empregador que comportou-se de “maneira desdenhosa” com sua empregada, dizendo-lhe que “ela não era boa para nada, que ela não era

indispensável”, ao ponto que a trabalhadora saísse de seu escritório em prantos e fosse seguida pelas escadas, enquanto o empregador dizia: “Ponha-a para fora, ela nos enche o saco!” Depois disso, a empregada não mais quis retornar ao serviço e o empregador foi considerado culpado por assédio moral.⁽¹⁸⁾

Obviamente, a responsabilidade pelo pagamento da indenização civil decorrente do assédio será do empregador, sobre quem pesa a obrigação de tomar as providências necessárias a fim de impedir o assédio moral dentro da empresa. A Corte de Cassação francesa já teve oportunidade de se pronunciar a respeito, em uma decisão publicada em 15 de março de 2000. Nesse caso, a vítima tinha estado exposta ao “assédio do chefe novo”, recentemente promovido. O empregador, evidentemente, se defendeu, dizendo que o assédio vinha de um outro empregado. Mas esse argumento não convenceu a Corte, que mandou pagar uma indenização à vítima, com apoio no art. 1384, 5, do Código Civil.

Do Código do Trabalho francês, alguns dispositivos podem vir em auxílio ao empregado:

. artigo L. 120-2, que dispõe que “ninguém pode restringir direitos ou liberdades individuais, sem que isso seja justificado pela natureza da tarefa a ser realizada ou esteja em proporção ao objetivo perseguido”;

. artigo L. 121-7, que prevê que “o empregado será informado da mesma maneira (expressa e previamente) dos métodos e técnicas de avaliação profissionais praticados em relação a ele. Os resultados devem permanecer confidenciais”;

⁽¹⁸⁾ *CA Toulouse, 31 de março de 2000. Revue de Jurisprudence Sociale, abril/2001, p. 302.*

. artigo L. 121-8, que prevê que nenhuma informação relacionada ao empregado “não pode ser coletada por um dispositivo de cujo conhecimento ele não teve conhecimento prévio”;

. artigo L. 122-45, que proíbe qualquer discriminação;

. artigos L. 122-46 a L. 122-48, que definem e sancionam o assédio sexual;

. artigo L. 230-2, que define a obrigação do empregador de assegurar a segurança, a proteção da saúde dos trabalhadores e a prevenção dos riscos;

. artigo L. 230-3, que impõe aos empregados a obrigação de zelar por sua própria saúde e pela saúde das pessoas que possam ser afetadas por seus atos;

. artigos L. 231-9 e L. 231-10, que criam a obrigação do empregador de reagir quando ele é informado da existência de um perigo para os trabalhadores.

Esses dispositivos legais são, reconhece-se, razoáveis do ponto de vista de satisfação da vítima, que será indenizada. Mas não levam em consideração um elemento que, em matéria de assédio moral, apresenta uma importância fundamental: o agressor, quando não for o empregador, raramente será punido, pois sua responsabilidade nem mesmo é questionada...

Na atualidade, existe, pois, um projeto de lei em estudo. Apresentado à Assembléia Nacional Francesa em data de 14 de dezembro de 1999, foi adotado em primeira leitura, após declaração de urgência e encontra-se aguardando aprovação pelo Senado. Propõe o projeto a nulidade da ruptura contratual, à semelhança da legislação francesa sobre o assédio sexual. A justificativa para tal é que a declaração de nulidade dos pedidos de demissão

resultados de um assédio moral torna sem efeito a vontade do autor do assédio de obter o desligamento da vítima, através de sua própria iniciativa.

Mas o projeto não pára aí: ele propõe a reintegração no emprego, ainda que como medida antecipatória, acompanhada, se necessária, da modificação das condições de trabalho. Se a reintegração não for possível, a vítima poderá, então, obter a resolução da obrigação em perdas e danos.

Além da sanção civil-trabalhista, o projeto de lei propõe, para os casos mais graves, uma sanção de natureza penal. Assim, quando o assédio moral visar atacar diretamente a dignidade ou a integridade psíquica de uma pessoa, a sanção penal poderá ser acionada. Nesse caso, o empregador poderá apontar o verdadeiro “culpado” pelo assédio, provando que se desvencilhou corretamente de suas obrigações, enquanto dono do empreendimento.

O projeto de lei mencionado foi apresentado na sessão de 21 de dezembro de 2000 no Senado.⁽¹⁹⁾

c) Inglaterra

Atualmente, na Inglaterra, não existe lei específica contra o assédio moral. O assediado deve, pois, se valer de alguns dispositivos legais, de valor genérico, inseridos no ordenamento jurídico. Poderá, por exemplo, argumentar com o princípio geral de execução de boa-fé do contrato de trabalho. De outro lado, existem diversos Atos que poderão ser invocados pela vítima do assédio:

1) *Ato de Saúde e Segurança no Trabalho*⁽²⁰⁾, de 1974, que dispõe sobre a obrigação legal do empregador de assegurar o bem-estar físico e psicológico de seus empregados.

⁽¹⁹⁾ O texto traduzido pela autora encontra-se no Anexo 8 deste trabalho.

⁽²⁰⁾ *Health And Safety At Work Act.*

2) Ato de Reforma dos Sindicatos e de Direito do Trabalho⁽²¹⁾ (1993), através do qual o juiz pode conceder ao empregado uma indenização, se ficar provado que ele avisou o empregador de um problema de saúde ou de segurança no trabalho e, depois, sofreu retaliação em virtude desse comportamento.

3) Ato de Relações Raciais⁽²²⁾ (1976), se a vítima e o agressor têm cor ou origem racial, étnica ou cultural diferentes. Esse ato pode proteger, por exemplo, um escocês de um assédio moral praticado por um inglês.

4) Ato contra a Discriminação Sexual⁽²³⁾ (1975), se a vítima e o agressor têm sexo ou orientação sexual diferentes.

5) Ato contra a Discriminação por motivo de deficiência⁽²⁴⁾ (1995), se o alvo do assédio moral tem uma deficiência reconhecida por um profissional de saúde e ela é conhecida do empregador. Esse ato protege especificamente contra o “stress e a ansiedade causados pelo trabalho”.

6) Ato de Proteção contra o Assédio⁽²⁵⁾ (1997), talvez o mais importante dos Atos, porque específico contra o assédio em geral. A particularidade desse ato é que, pela primeira vez na legislação britânica, deu-se mais importância à *percepção* de assédio pela vítima, do que ao *intento* do agressor. Assim, ele poderá ser invocado na hipótese, por exemplo, de o agressor regularmente telefonar para a casa da vítima no período de férias dela, ou de licença médica, especialmente fora dos horários socialmente convenientes. Mas esse Ato é especialmente utilizado para lidar com

⁽²¹⁾ *Trade Union Reform and Employment Rights Act.*

⁽²²⁾ *Race Relations Act.*

⁽²³⁾ *Sex Discrimination Act.*

⁽²⁴⁾ *Disability Discrimination Act.*

⁽²⁵⁾ *Protection from Harassment Act.*

pessoas falsas, mais do que com um chefe incompetente que critica um subordinado.

Paralelamente, uma recente decisão inglesa introduziu mais um argumento em favor do assediado: depois do caso *Waters* contra *London Metropolitan Police* (27 de julho de 2000), o assediado poderá argumentar que seu prejuízo psicológico resultou da *negligência do empregador* em protegê-lo contra o assédio e a retaliação.

Além disso, não se pode olvidar que eventuais boatos surgidos durante o processo de assédio podem dar ensejo a um processo por difamação, que será tanto mais grave se o empregador alegar que a vítima sofre de doença mental, enquanto que, na realidade, ela sofre pressões psicológicas.

Antes de ajuizar uma ação judicial, o importante, porém, segundo o entendimento dos Tribunais britânicos, é que o assediado siga, primeiro, o procedimento estabelecido pelo empregador em seu regulamento interno para apuração de tais comportamentos. Isso, evidentemente, se houver previsão em norma interna da empresa. Um estudo realizado pela *Manchester School of Management* em 1998 pesquisou 165 decisões de tribunais e concluiu que o empregador sempre era condenado quando não tinha procedimentos formais de apuração.

Obviamente, não se pretende dizer que o procedimento administrativo realizado dentro dos limites da empresa irá resolver um caso de assédio moral. Mas, pelo menos, irá trazer à tona a discussão sobre a existência dele. Além disso, irá alertar o empregador para o fato, o que impedirá qualquer posterior alegação de desconhecimento.

A maior crítica que se tece ao estado atual da legislação britânica é que, apesar dos Atos proibitórios de discriminação existentes, o certo é que a vítima não estará

especialmente protegida, se não se encaixar em algum dos casos por eles especificamente tratados. Assim, se o assediado não for deficiente e se for dos mesmos sexo e raça do agressor, não estará “coberto” por uma lei anti-discriminatória, o que, em outras palavras, significa dizer que ele está discriminado diante da lei...

Além disso, muito se questiona acerca da *eficiência* dos Atos, para proteção de vítimas de assédio moral. Até hoje, não se tem conhecimento de nenhum caso de *bullying* que tenha sido resolvido com apoio em algum Ato...

Uma legislação específica, pois, se impõe. De fato, é possível que nos próximos anos o *Dignity at Work Bill* possa se tornar lei. A partir daí, uma vítima de assédio moral poderá levar seu empregador às raias do *Employment Tribunal*, da mesma maneira que, atualmente, pode fazê-lo uma vítima de discriminação racial ou de assédio sexual.

d) Conselho da Europa – A Carta Social Européia

Inicialmente assinada pelos integrantes do Conselho da Europa, em 18 de outubro de 1961 e tendo entrado em vigor em 26 de fevereiro de 1965, a Carta, hoje revisada, comporta disposições relativas ao direito a condições equitativas de trabalho (artigo 2º), ao direito à segurança e à higiene no trabalho (artigo 3º) e ao direito à proteção da saúde (artigo 11). No seu art. 26, estabelece o “direito à dignidade ao trabalho”, estando assim redigida:

“Em vista de assegurar o exercício efetivo do **direito de todos os trabalhadores à proteção de sua dignidade no trabalho**, as partes se comprometem, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores: ... 2) **a promover a sensibilização, a informação, a prevenção em matéria de atos**

condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos de maneira repetida contra todo empregado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e a tomar toda medida apropriada para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos”⁽²⁶⁾ - grifou-se.

O artigo 26 do anexo à Carta adiciona que esse dispositivo não se dirige ao assédio sexual. A conclusão a que se chega é que, conseqüentemente, ele cuida do assédio psicológico ou moral.

Esse texto atual foi ratificado pela França em 7 de maio de 1999, tendo entrado em vigor em 1º de julho de 1999⁽²⁷⁾. Ele também está em aplicação na Bulgária, na Itália, na Romênia, na Eslovênia e na Suécia.

Conclusão

O conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância que hoje se dá aos comportamentos psicológicos é equivalente à que se dá aos comportamentos físicos. Atualmente, reconhece-se a amplitude dos atos de violência ditos “secundários”. O comportamento tirânico e abusivo em face de um subalterno ou de um colega constitui uma das formas mais graves de violência, tão corrosiva quanto a discriminação racial ou o assédio sexual.

⁽²⁶⁾ *No original: « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs : ... 2) A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contra de tels comportements. »*

⁽²⁷⁾ *A Constituição Francesa dispõe que os tratados internacionais têm autoridade superior à lei, com a só reserva de que devem também aplicados pela outra parte signatária.*

No direito brasileiro, a quase impunidade hoje existente para o agressor não quer dizer que ele não deva ser reprimido. Manifestações insidiosas clamam alguma sanção. Essa sanção teria por finalidade a repressão de ações passadas e a prevenção de ações futuras. Impedir o agressor de continuar seu *iter* constitui providência necessária à saúde e à prosperidade da empresa. Omitir-se diante de seu comportamento constitui incentivo à manutenção e ao desenvolvimento de outras patologias, quiçá mais graves.

De lege ferenda, poder-se-iam classificar, como doenças profissionais ou do trabalho, as patologias ligadas às conseqüências do assédio moral. É certo que, aí, o ônus da prova seria mais pesado para a vítima: além de demonstrar a existência do assédio moral, deveria provar que ele coloca em risco a sua saúde, através do aparecimento da doença. Isso sem esquecer do nexa causal, imprescindível para a caracterização da culpa do empregador.

Da mesma forma, poder-se-ia criar, pelo menos no seio de empresas de médio e grande porte, um Conselho composto de membros eleitos pelos empregados e designados pelo empregador, representativos de todas as categorias profissionais presentes na empresa. Desse Conselho, poderia também fazer parte um representante do Sindicato de trabalhadores, pessoa alheia ao ambiente de trabalho e que, portanto, estaria mais isenta de eventuais retaliações. Esse Conselho teria por objetivo a discussão e análise de situações denunciadas como sendo de assédio moral, tendo reuniões periódicas e freqüentes, com poder de sugestão ou de co-decisão junto ao empregador.

Poderia o Conselho, por exemplo, reverter a situação do agressor efetivo ou em potencial, fazendo com

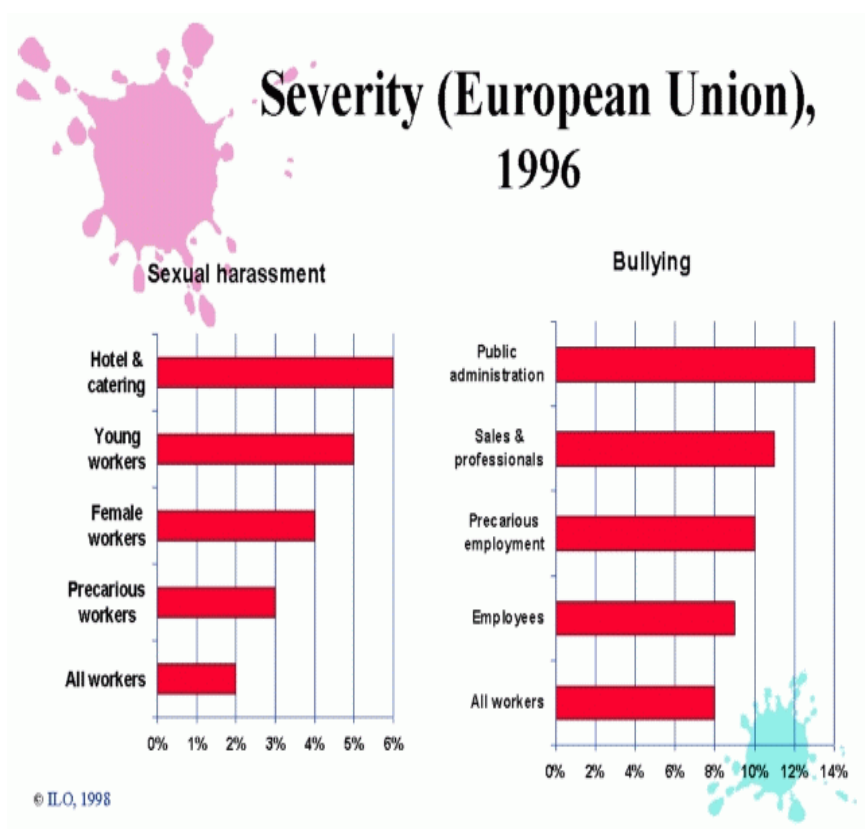
que ele tema eventual punição se se iniciar ou se permanecer na conduta anti-social

Enquanto esse Conselho – que teria a grande vantagem de ser especializado em matéria de assédio moral – não vier a ser criado, nada impede que a atual CIPA se ocupe de mais esse encargo. Com efeito, a NR 5 dispõe que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem por objetivo a “prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.” O termo “trabalho” aqui deve ser entendido no sentido de abarcar, também, as “condições de trabalho”. E a expressão “saúde do trabalhador” deve ser interpretada não somente no sentido de saúde física, mas também no sentido de saúde mental ou psicológica.

Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social.

ANEXO 1 - QUADRO COMPARATIVO ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL E O ASSÉDIO MORAL, em diferentes profissões (hotelaria, administração pública) e com diferentes classificações de trabalhadores (jovens, homens, mulheres, precários).

Observe-se que o percentual para o assédio sexual se limita a 6%, enquanto que o do assédio moral chega a ir além dos 12%.



ANEXO 2 – QUADRO COMPARATIVO

Assédio em geral	Assédio moral
Tem um grande componente físico, e.g., contatos e toques em todas as formas, intrusões no campo pessoal	Predominantemente psicológico (e.g., críticas), pode-se tornar físico mais tarde, especialmente com

possessões, etc.	agressores, mas quase nunca com agressoras.
Tende a focalizar nos indivíduos, pelo que eles são (v.g., mulheres, negros, deficientes físicos, etc.)	Qualquer pessoa pode ser vítima, especialmente se ela for competente, famosa e vulnerável (ex: viver sozinho, ter compromissos financeiros sérios, estar se separando do cônjuge, ter mais de 50 anos, ter um alto salário, etc.)
Está normalmente ligado ao sexo, raça, discriminação, etc.	Sexo, raça não influenciam ou muito pouco. Trata-se de uma discriminação que é baseada na competência.
Pode consistir em um único incidente, em poucos incidentes ou em muitos incidentes	Raramente é um único incidente e tende a ser uma acumulação de muitos pequenos incidentes.
A vítima sabe imediatamente que está sendo assediada.	A vítima pode não perceber que está sendo assediada por semanas ou meses – até que ela tem um “insight”.
Todo mundo pode reconhecer um assédio, especialmente se há uma agressão, indecente ou sexual.	Poucas pessoas podem reconhecer um assédio moral.
Revela-se freqüentemente através do uso de vocabulário ofensivo	Revela-se através de críticas triviais, falsas alegações de incompetência ou até mesmo por falsos elogios; palavras ofensivas raramente aparecem, ainda que possam ser utilizadas na privacidade.
Quase sempre há um elemento de possessão.	A primeira fase do assédio moral é o controle e a

	submissão; quando isso falha, a segunda fase é a eliminação do alvo.
Quase sempre tem um foco bem claro (e.g., sexo ou raça).	O foco é na competência ou nas posses (inveja) e na popularidade (ciúme, medo de ser excluído do grupo)

Assédio em geral	Assédio moral
Geralmente, é feito com a finalidade de obter aprovação pública, imagem do “machão”, etc.	Tende a ser secreto, a portas fechadas e sem testemunhas.
Acontece tanto no trabalho, quanto for a dele.	Na maioria das vezes, acontece no trabalho.
O alvo é percebido como algo fácil ou então como um desafio.	O alvo é percebido como uma ameaça, que precisa primeiro ser controlada e subjugada; se isso não funciona, precisa ser eliminada.
Geralmente, é dominação para que seja manifestada a superioridade do agressor.	O objetivo é o controle do assediado, porque ele constitui uma ameaça.
O agressor não tem auto-disciplina.	O agressor é um invejoso (das habilidades ou das posses) ou ciumento (das relações pessoais), agindo com grande auto-disciplina.
O agressor geralmente tem incompetências específicas (e.g., sexual)	O agressor é deficiente na área de qualidades interpessoais.

Fonte: UK National Workplace Bullying Advice Line.

ANEXO 3 – PESQUISA COM 153 MÉDICOS DO TRABALHO DA REGIÃO DE POITOU-CHARENTES – FRANÇA

Desde que o sr. exerce a medicina do trabalho, tem conhecimento de pelo menos um caso de assédio moral?

	Número	Porcentagem
Sim	145	95%
Não	8	5%

No plano quantitativo, os casos que o sr. encontrou foram:

	Número	Porcentagem
Muito pouco	21	14.5%
Pouco freqüentes	92	63.5%
Freqüentes	31	21%
Pouco freqüentes	1	0.7%

No plano qualitativo, os casos que o sr. encontrou foram:

	Número	Porcentagem
Pouco graves	20	14%
Mediamente graves	70	48%
Graves	82	57%
Muito graves	26	18%

O sr. já diagnosticou, pelo menos uma vez, em razão de um assédio moral:

	Número	Porcentagem
Uma incapacidade relativa	38	26%
Uma incapacidade	59	41%
Uma incapacidade	60	41%

As situações aparentes de assédio moral, segundo o sr. , estão em progressão nos últimos anos:

	Número	Porcentagem
Sim	100	65%
Não	17	11%
Não sabem	36	24%

ANEXO 4 – PORTARIA N. 604, de 01 de Junho de 2000

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT,

-considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho;

-considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da

discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

-considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 111,

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º - Compete aos Núcleos:

I - instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão.

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e,

quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º - A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

ANEXO 5 – LEI MUNICIPAL Nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

Câmara Municipal de Iracemápolis - Estado de São Paulo

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

CLÁUDIO COSENZA, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais. Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou 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 - 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.

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

Artigo 5º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das

dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessários.

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

Iracemápolis, aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil.

CLÁUDIO COSENZA – Prefeitura Municipal

ANEXO 6 – PROJETO DE LEI – ASSÉDIO MORAL

Câmara Municipal de São Paulo

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição do assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso".

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem

a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho. Portanto, dado o alcance social do referido projeto, conto com o apoio dos nobres vereadores.

PROJETO DE LEI Nº _____/99

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

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

ANEXO 7 – ORDENAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL SUECO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAIS, contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho

Adotada em 21 de setembro de 1993

Limites e Definições

Artigo 1

As presentes disposições têm vocação a ser aplicadas em todas as atividades nas quais os empregados são sujeitos a assédio. Por assédio, entendem-se ações repreensivas repetitivas ou negativas que são praticadas diretamente contra empregados, de modo ofensivo e podendo resultar na exclusão desse empregado da comunidade de trabalho.

Disposições Gerais

Artigo 2

O empregador deve planejar e organizar o trabalho, de sorte a prevenir assédios tanto quanto possível.

Artigo 3

O empregador deve deixar claro que o assédio não será aceito no desempenho das atividades.

Procedimentos

Artigo 4

Deve haver procedimentos para a detecção rápida de sinais de problemas na organização do trabalho ou deficiências na cooperação, os quais poderiam criar sustentáculo para o assédio.

Da mesma forma, deve haver procedimentos para a retificação de tais condições insatisfatórias de trabalho.

Artigo 5

Se os sinais do assédio ficarem aparentes, medidas devem ser tomadas e seguidas. Para tanto, uma investigação especial deve ser feita para assegurar as causas das deficiências na cooperação.

Artigo 6

Aos empregados sujeitos a assédio, deve ser rapidamente assegurado suporte ou ajuda. O empregador deve introduzir procedimentos especiais para tanto.

Entrada em vigor

Estes dispositivos entram em vigor no dia 31 de março de 1994.

SIVERT ANDERSSON

Kurt Baneryd

Göran Lindh

ANEXO 8 – PROJETO DE LEI FRANCÊS

Artigo Primeiro

O capítulo 1 do Título II do Livro Primeiro do Código do trabalho passa a ser completado da seguinte disposição:

“Art. L. 121-9 – O contrato de trabalho é executado de boa-fé.”

Artigo 2

A Subseção 2 da Seção VI do Capítulo II do Título II do Livro Primeiro do Código do Trabalho passa a ser completada das três seguintes disposições:

“Art. L. 122-49 – Nenhum empregado pode ser objeto de um assédio pela degradação deliberada de suas condições de trabalho”.

“Nenhum empregado pode ser sancionado, nem dispensado por ter testemunhado a existência de condutas definidas no *caput* deste artigo, ou por tê-las relatado.”

“São nulas de pleno direito toda ruptura do contrato de trabalho que disso resultar, assim como toda disposição ou todo ato contrário ao aqui disposto.”

“Art. L. 122-50 – É passível de uma sanção disciplinar todo empregado que praticar as condutas definidas nos artigos L. 122-46 e L. 122-49.”

“Art. L. 122-51 – Incumbe ao empregador tomar todas as providências necessárias em vista de prevenir os atos visados nos artigos L. 122-46, L. 122-49 e L. 122-50”.

Artigo 3

No inciso I do artigo L. 230-2 do Código do Trabalho, substituir a expressão “e proteger a saúde”, pela seguinte expressão:

“proteger a saúde e prevenir todo assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Artigo 4

É inserido, no artigo L. 231-9 do Código do Trabalho, um parágrafo assim redigido:

“Pode igualmente constituir um perigo grave e iminente para a vida e para a saúde do empregado um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Artigo 5

Acrescentar, depois da primeira frase do art. L. 236-2 do Código do Trabalho, a seguinte frase:

“Ele tem também por missão a prevenção de todo assédio de um empregado pela degradação deliberada de suas condições de trabalho, e a melhora delas”.

Artigo 6

Em seguida ao *caput* do art. L. 241-10-1 do Código do Trabalho, substituir as palavras “ou ao estado de saúde dos trabalhadores” pela seguinte expressão:

“ao estado de saúde dos trabalhadores, ou ainda à situação de assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho, das quais eles são vítimas”.

Artigo 7

O Capítulo 5 do Título II do Livro II do Código Penal é modificado pela seguinte disposição:

“Art. L. 225-15 – O fato de assediar um empregado com o objetivo de atacar sua dignidade ou sua integridade psíquica é punido com dois anos de prisão e com 500.000 francos⁽²⁸⁾ de multa.”

⁽²⁸⁾ Cerca de R\$ 150.000,00.