

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL. RENATO FERRAZ

ASSÉDIO MORAL

“ O HOMEM É O LOBO DO HOMEM “(HOBBS)

1- Introdução : :

O **assédio moral** está ligado à idéia de **humilhação**, isto é, com o sentimento de **ser ofendido, menosprezado, rebaixado, constrangido**, etc. A pessoa que é vítima de assédio moral se sente **desvalorizada e envergonhada**.

Todavia, **todo trabalhador** deve ser tratado com **respeito e urbanidade**, da mesma forma que o seu superior hierárquico deve tratar ser tratado com respeito e urbanidade.

No latim vulgar, trabalho é tripaliare e significa torturar. No latim clássico é tripalium, instrumento de tortura de outrora.

O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as **relações de poder e hierarquia** e a propriedade privada. **O homem passou a ser explorado pelo homem**. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. **O trabalho passou a significar tortura...**

Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos.

Assim, o assédio moral é muito antigo na história da humanidade, porém somente na década de 1980 é que começa o seu estudo científico pelo médico alemão Dr. Heinz Leymann e, posteriormente pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que escreveu o livro **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**

Hoje, a **globalização**, com base em novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, fez uma reestruturação nas relações do trabalho.

O novo paradigma é o "sujeito produtivo", ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro. É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho.

O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados.

O programa **de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade**, gera uma **constante opressão no ambiente de trabalho**, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho.

As conseqüências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na **sua qualidade de vida**, gerando **desajustes sociais e transtornos psicológicos**.

Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestação (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas. Casos de suicídio têm sido relatados, como decorrência dessas situações.

2. O que é assédio moral?

Do dicionário eletrônico Aurélio : [Do lat. obsidiu (< lat. obsidere, 'pôr-se diante'; 'sitiar'; 'atacar'), poss. com infl. do it.]

S. m.

1. Cerco posto a um reduto para tomá-lo; sítio; &
2. Fig. **Insistência importuna**, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc.:

Assim, Assediar, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause **constrangimento psicológico ou físico à pessoa**.

Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

2.1-Conceito Jurídico de Assédio Moral

A Lei nº 3921/2002, define assédio moral como :

Artigo 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 **auto-estima** 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

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

Conceito da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que define o assédio moral como:

"qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

Ou seja, é o assédio moral- um conjunto de comportamentos abusivos (**gesto, palavra e atitude**), os quais, por sua **reiteração**, ocasionam lesões à **integridade física ou psíquica de uma pessoa**, com a **degradação do ambiente de trabalho**.

Na doutrina brasileira assédio moral é conhecido como : manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterror e coação moral.

O **assédio sexual** se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua **intimidade e privacidade**, ou seja, **pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico**, com promessa de **tratamento diferenciado** em caso de **aceitação e/ou ameaças**, ou **atitudes concretas de represálias no caso de recusa**, como a perda do emprego, ou de benefícios".

Já **assédio moral (mobbing, de moletar)**, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma **conduta abusiva**, de **natureza psicológica**, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações **humilhantes e constrangedoras**, capazes de causar ofensa à **personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica do trabalhador**.

Assim, duas ressalvas já devem ser feitas: o assédio moral possui **natureza psicológica**, enquanto o outro possui **natureza sexual**.

Por outro lado, poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero "dano moral", caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo

"A moral, portanto, é um **atributo da personalidade**. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO : 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA)"

Isso porque, o **assédio moral** é uma das formas de se configurar o **dano aos direitos personalíssimos** do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

Dessa forma, teríamos o **assédio moral** como uma situação de violação **mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa**, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral.

Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, **pois, como forma mais grave de violação da personalidade** e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (16) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais.

Segundo tal pesquisa, predominará nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

A OIT ainda detectou a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral.

Estudos realizados na União Européia explicitam que 8% (oito por cento) dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes .

Este foi o mesmo percentual encontrado por um estudo patrocinado pela União Européia em 1996, baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados-Membros, revelando que:

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

4% dos trabalhadores (seis milhões) foram vítimas de violências físicas no ano anterior; (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual;

3- Caracterização subjetiva do assédio moral

Primeiramente, enfatiza-se que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador/Estado que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja, dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, bossing ou mesmo mobbing descendente, como prefere denominar o Dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho.

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar.

4- Natureza Psicológica do assédio moral

Na formulação atual, o assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa/Estado ou pelos colegas, que também é definido como :

"qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho" ou mesmo como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo"

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, o revide pela vítima.

Como isso ocorre? Podem ser citados como exemplo: suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.

Ou pode se dar através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes, ao suicídio.

É justamente por ser uma forma sutil de degradação psicológica que, por muitas vezes, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras.

5- Conduta repetitiva, prolongada ofensiva ou humilhante

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Assim, um só ato, em regra, ficaria no caso de dano moral, se for o caso. Assim, nem todo dano à personalidade configura o assédio moral.

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral podemos elencar a Suécia, a EUA, Itália, França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália.

Na França o Assédio Moral é tipificado como CRIME com pena de reclusão de um ano e bem como o pagamento de uma multa no valor de 15.000 (quinze mil) Euros.

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

No Brasil, temos o Projeto de Lei (PL) 4742/2001, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

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

Pena - detenção de um a dois anos."

Temos o Projeto de Lei Federal 4591/2001 da Deputada Rita Camata, o qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, tendo redação assemelhada àquela das leis municipais supracitadas.

"Art. 117

XX - coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica."

6- Exemplos de condutas que configuram assédio moral :

Rigor excessivo; ameaças explícitas ou veladas; divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; agressões verbais ou através de gestos; atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do) imposição de horários injustificados; retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio.

Divulgação de boatos maldosos; delegação de tarefas flagrantemente superiores ou inferiores à sua capacidade; imputação de erros inexistentes; orientações, ordens ou instruções contraditórias e imprecisas; críticas em público; ridicularizar as convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador; dentre várias outras.

Frases como:

" Puxa, fulano, como é que deve ser a casa de vocês, não estou encontrando nenhum processo "

" Do jeito que você está indo , não vai ser aprovado no estágio experimental "

" Puxa, fulano, como você erra !".

" Você é o pior servidor do cartório "

" Vamos trabalhar: quem não quer trabalhar e que não está satisfeito, que peça exoneração e vá fazer outro concurso público. "

Que doença profissional que nada... O que na verdade a fulana tem pessoal, sabem o que é?? Ela tem é....Ela tem é....lerDEZA!!!!

" Processamento em dia, é no dia "

" Me poupe ...faça concurso para juiz "

A forma como tais atitudes são externadas, com um verniz de "brincadeira", mediante sutis e humilhantes insinuações ou, mais ainda, **através de comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorância da presença e/ou existência, ironias e sarcasmos)**, constringe à defesa da vítima, temerosa de ser encarada como paranóica ou desajustada.

7- Perfil do assediador

O assediador tem um perfil, tratando-se de uma pessoa perversa, que se sente feliz e realizada em praticar o mal, que se compraz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana.

Nas precisas palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva :

" O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral. "

"O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade."

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

Vale à pena, até para descontrair um pouco, diante da seriedade do tema, trazer à baila uma classificação bem-humorada dos tipos de chefes agressivos, pelas próprias vítimas, conforme relatos feitos à médica Margarida Barreto (2000):

1) **Pit-Bull:** agressivo e violento, que demite friamente e humilha por prazer;

2) **O profeta:** aquele que exalta suas próprias qualidades e tem a missão de enxugar a máquina e, por isso, demite indiscriminadamente, mas humilha com cautela;

3) **O troglodita:** é o chefe brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações;

4) **O tigrão:** esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público, pois, quer ser temido por todos;

5) **O grande irmão:** primeiro banca o protetor, para depois atacar, ou seja, aproxima-se, entra na intimidade do trabalhador e, na primeira oportunidade, usa o que sabe contra o empregado para rebaixá-lo ou demiti-lo.

8-Veja o que a praga do assédio moral faz com os serventuários :

Crises de choro, Dores generalizadas, Palpitações, tremores, Sentimento de inutilidade, Insônia ou sonolência excessiva, Depressão, Diminuição da libido, Sede de vingança, Aumento da pressão arterial, Dor de cabeça, Distúrbios Digestivos, Tonturas, Idéia de suicídio, Falta de apetite , Falta de ar, Passa a beber, Tentativa de suicídio

9- O que a vítima deve fazer ?

Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofrida (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário);

* **Dar visibilidade,** procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;

* **Organizar.** O apoio é fundamental dentro e fora do local de trabalho;

* **Evitar conversar com o agressor,** sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho;

* **Procurar o sindicato** e relatar o acontecido para os diretores;

* **Buscar apoio junto a familiares,** amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Importante: Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no **trabalho supere seu medo, seja solidário** com seu colega.

Você **poderá ser "a próxima vítima"** e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

10- O que é Dano moral ?

À luz da Constituição vigente o dano moral nada mais é do que violação do direito `a dignidade.

11. Inversão do ônus da prova

Para a vítima de assédio moral não é fácil fazer a prova do nexos etiológico entre o dano e a conduta do sujeito perverso, na medida em que o dano do terror psicológico deriva de um conjunto de comportamentos de reduzida dimensão no espaço e no tempo, se apreciados singularmente, mas de gravidade inimaginável se apreciados sob a ótica da continuidade, de atos programados em série e por isso idôneos para caracterizar a conduta repetida de assédio moral. No dano de "mobbing" não há uma multiplicidade de causas,

Dando provas de sensibilidade à moderna visão teleológica e instrumentalista do processo, o legislador francês, através da lei de modernização do trabalho, que define o assédio moral e as hipóteses de sanção, recentemente aprovada, **adotou o princípio da inversão do ônus da prova;** assim, diante da verossimilhança das alegações cabe ao agente provar sua inocência em relação àqueles fatos.

Creemos que essa conduta do legislador francês está em consonância com a **doutrina da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana** em contraposição ao agigantamento do Estado e do poder privado e ao enfraquecimento do primado da liberdade individual.

11- Ação de Responsabilidade Civil por Assédio Moral contra o Estado ou Ação de Responsabilidade Civil contra o Estado por Dano Moral :

Tudo que foi exposto aqui tem que ter uma utilidade prática. Assim, presentes os requisitos do assédio moral é dever nosso e do sindicato ingressar contra o Estado que pelo art 37 § 6º da CF responde objetivamente.

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

Caso não seja possível provar o assédio moral em face a reiteração da conduta, podemos e devemos ingressar com Dano Moral.

11- Conclusão :

A exploração do trabalhador na produção de bens e serviços remonta ao período da antiguidade quando escravos eram recrutados à força.

A transição do trabalho escravo para atividades laborais remuneradas ocorreu somente na modernidade. No lugar do feitor surgiu o administrador, a jornada de trabalho, o descanso remunerado e a previdência, quando o trabalhador adquire valor naquela nova ordem econômica.

Contudo, até os dias atuais a saúde dos trabalhadores é atingida por relações de trabalho mal sucedidas dando margem ao surgimento a danos físicos e até mesmo ao óbito.

O assédio moral, como fenômeno social de tempos antigos, porém de reconhecimento recente configura-se como uma PRAGA a ser combatida, por razões humanísticas, sociais e até econômicas, eis que a figura

do assediador moral no ambiente de trabalho, degradando-o, desestimula os servidores e empregados e diminui a produtividade.

O assédio moral caracteriza-se pela submissão dos trabalhadores ou servidores a situações de constrangimentos e humilhações repetitivas e prolongadas no seu ambiente de trabalho. Esta prática condenável é mais comum em relações hierárquicas autoritárias, responsáveis por atitudes e condutas negativas, anti-éticas do chefe em relação ao seu subordinado.

Entre outras deteriorações das relações de trabalho, destacamos a exigência de tarefas com prazos impossíveis, a sobrecarga de trabalho, o desvio de função.

Embora sob o prisma jurídico apenas recentemente o instituto do assédio moral tenha merecido o interesse dos doutos, a importância do tema é irrefutável.

O assédio deve ser combatido por suas conseqüências insidiosas sob todos os aspectos. Do ponto de vista pessoal, do ofendido, sequer é preciso deitar maiores considerações, tão evidentes são os efeitos perniciosos sobre sua saúde física e mental.

Igualmente, há efeitos perversos sob o ângulo social, eis que um ambiente de trabalho em que predominem o terror e o constrangimento contamina as relações dos servidores entre si

. Por fim, sob a ótica estritamente econômica, não há dúvida de que a queda de motivação e rendimento do empregado, nesse contexto de humilhações e desconfortos, reduz de maneira drástica a produtividade

O assunto é relevante e está na ordem do dia. Urgem ações concretas para prevenir e combater os casos de assédio e punir o ofensor.

LEGISLAÇÃO DE APOIO

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art.5º V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Art.5º X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art.37 § 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 170. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais

Primeira lei estadual aprovada no Brasil (agosto de 2002).

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

CÓDIGO CIVIL Dos Atos Ilícitos

Art.186- aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem ainda que exclusivamente moral comete ato ilícito.

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. (ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO)

O Presidente da Assembléia 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.

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

Artigo 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 desses ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 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 auto-estima 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:

1. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
3. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
4. 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;
5. sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
6. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
7. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 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:

1. advertência;
2. suspensão; e/ou
3. 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.

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

§ 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

Artigo 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.

Artigo 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.

Artigo 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:

1. o **planejamento e a organização do trabalho** conduzirá, em **benefício do servidor**, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

1. considerar sua **autodeterminação** e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
2. dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
3. 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;
4. **garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional**; e
2. **na medida do no possível**, o trabalho pouco **diversificado e repetitivo** será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e
3. as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e

profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

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

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Sergio Cabral,

RESOLUÇÃO Nº 29/2006

ATRIBUIÇÕES DO ANALISTA JUDICIÁRIO

Praticar os atos necessários ao impulsionamento oficial dos processos judiciais e administrativos em curso na unidade de sua lotação, dependentes ou não de ordem judicial, de acordo com os procedimentos fixados em lei ou regulamento e observadas as rotinas expedidas pela chefia imediata; **fornecer suporte técnico e administrativo** ao exercício da atividade judicante por **magistrado ou órgão julgador**.

TÉCNICO DE ATIVIDADE JUDICIÁRIA

Realizar as tarefas de nível médio, adequadas à escolaridade do cargo, que lhe forem designadas, **em apoio ao processamento de feitos judiciais** e a processos administrativos, no âmbito da serventia de sua lotação ou unidade administrativa, quando for o caso.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO - SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

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

ASSÉDIO MORAL NUNCA MAIS !CHEGA DE HUMILHAÇÃO!

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL - RENATO FERRAZ

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 local de trabalho:

- 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.**

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS - SP

Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita do Município de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma que o sujeito a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei **toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante** por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, **abusando da autoridade** que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a **auto-estima ou a autodeterminação do servidor.**

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

I - **determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;**

II - **designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;**

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

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - **na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;**

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

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias