

BREVE ESTUDO ANALÍTICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL.

Antonio De Jesus Trovão *

01. ORIGENS.

O presente trabalho tem por finalidade estabelecer alguns referenciais de caráter histórico, patológico e também sobre a fisiologia do assédio moral enquanto fenômeno que, no mundo contemporâneo, inundou empresas, instituições e organizações empresariais, governamentais e não governamentais, tornando-se um dos males que mais afligem empresários, trabalhadores e governantes.

A história deste fenômeno não se perde no tempo, muito pelo contrário, posto que acreditam os especialistas que o assédio moral tem suas origens associadas ao próprio desenvolvimento produtivo da humanidade, isto é, com a evolução do trabalho de uma atividade rústica, individual e desprovida de recursos tecnológicos para um conjunto sistêmico extremamente sofisticado de procedimentos, processos e atividades que se entrelaçam, se interligam, resultando em produtos, bens e serviços necessários a todos.

Não podemos deixar de lado a evidência de que o trabalho, originalmente, era uma atividade voltada para a subsistência do homem e de sua família ou tribo, sem que houvesse necessidade de competição ou desavenças resultantes da própria atividade.

Todavia, com o surgimento do conceito de propriedade privada e de meios de produção, a humanidade deu um salto quântico na direção da exploração da atividade produtiva, ou melhor, a exploração do homem pelo próprio homem, transformando o trabalho em uma verdadeira tortura. Exemplo mais clássico desta alegação são os séculos a fio em que se baseou a atividade produtiva no escravagismo, demonstrando às escâncaras que o trabalho era tido como uma atividade vergonhosa realizada por seres tidos como inferiores.

A industrialização e o Capitalismo trouxeram em seu bojo a doutrina segundo a qual o trabalho significava uma oportunidade de ascensão social, ou mesmo de declínio, já que apenas através de seu próprio esforço pessoal o homem seria capaz de obter realização ou derrota ao longo de sua existência, sendo certo que também neste momento histórico ocorreu uma evolução das relações sociais, delimitado entre aqueles que detinham os meios de produção e, desta forma, podiam responsabilizar-se pela agregação de valor à produção, contrapondo-se

àqueles que dependiam do fornecimento de sua força-trabalho para apenas sobreviver.

Neste cenário, e independentemente de quaisquer outros aparatos evolutivos, descortinou-se o evento malfadado da competição desenfreada caracterizada pela absoluta perda de perspectiva do ponto de vista ético e moral, na exata medida em que a exploração do indivíduo tornou-se um dos pilares que sustenta a permanência do capitalismo como único sistema econômico viável para os países.

“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 implemento 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 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”. In Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto – O direito do Trabalho e o Assédio Moral – disponível em: www.jus.com.br, acesso e 22.05.2006).

Se bem observarmos, em tempos idos, a escravatura significava que o trabalho era considerado vergonhoso e destinado a seres inferiores (elemento discriminante).

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen ⁽⁰¹⁾, foi uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho, da perspectiva de sua especialidade, entende o mesmo como sendo qualquer **conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.**

Apenas a título de ilustração inicial para melhor visualização de nossas intenções, referimo-nos ao texto a seguir:

No Brasil, a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações”, concluída em 22.05.2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter

sofrido repetitivas humilhações no trabalho. Encontra-se em andamento uma segunda pesquisa dessa médica, envolvendo um número maior de trabalhadores, em todo o Brasil. (02).

Muito embora a pesquisa acima tenha sido realizada no ano de 2.000, ela é capaz, por si própria, de evidenciar que a violência moral no ambiente de trabalho é um dos males do milênio, exigindo uma postura mais ativa não apenas em seu combate, mas também na identificação de suas origens e análise de suas conseqüências que, sem qualquer sombra de dúvida são responsáveis pelos danos que acabam por tornar absolutamente inativos centenas de trabalhadores ao longo do planeta, ocasionando prejuízos não apenas para as empresas, como ainda para governos, sociedades e instituições responsáveis pelo bem-estar da humanidade.

02. DEFINIÇÃO.

O dicionário nos diz que “assédio”, significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para a sua definição. O termo em francês ***harcèlement moral, mobbing***, na Alemanha, Itália e países escandinavos. Na Inglaterra o termo preferido é ***bullying***. O assédio moral tem estreita ligação com o conceito de humilhação, que, segundo o dicionário Aurélio, significa “rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)” .

Segundo Heinz Leymann⁽⁰³⁾, psicólogo do trabalho sueco “assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Para Marie-France Hirigoyen ⁽⁰⁴⁾, assédio moral no trabalho é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt ⁽⁰⁵⁾, ressalta que “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. (...) o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar”.

No mundo do trabalho, **mobbing** significa:

Todos aqueles atos e comportamentos, provindos do patrão, gerente, superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (in Márcia Novaes Guedes – Terror psicológico no Trabalho – São Paulo – Editora LTr, 2003).

O assédio moral caracteriza-se por Violência psicológica, constrangimento e humilhação do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou por seus colegas de trabalho. Trata-se de um ato discriminatório em sentido estrito (ambiente de trabalho), que pode evoluir para uma discriminação de ordem geral. É ainda um estado patológico, onde os atos e comportamento envolvidos determinam que o organismo empresarial encontra-se adoentado, carecendo de cuidados.

No julgamento de casos em que se alega a ocorrência de assédio moral, alguns aspectos são essenciais: ***a regularidade do ataque (pelo menos uma vez por semana durante seis meses); a determinação em promover a desestabilização emocional da vítima, visando afastá-la do trabalho ou da empresa.***

Trata-se, portanto, de práticas que resultam da degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa ou órgão. Os colegas, temerosos ou indiretamente interessados no afastamento da vítima, muitas vezes endossam o assédio moral.

Todavia, o requisito de continuidade não pode ser sustentado em situações definidas por atos ou comportamentos isolados, originários ou decorrentes

de posturas adotadas pelo trabalhador com a finalidade de proteger-se de eventual ataque psicológico. Assim, se o trabalhador ingressa com ação trabalhista em face de seu empregador postulando o pagamento de horas extras e, a partir do conhecimento da referida ação, este, por sua vez, passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações vexatórias, têm-se a caracterização do assédio moral oriundo de ato isolado.

Veja bem que a prática de assédio moral denota, via-de-regra, uma certa permissividade entre o agente assediador e seu superior que, ao deixar de observar a existência do problema, ou ainda, colocar-se em posição alheia ao que acontece ao seu redor, proporcionando ao seu subordinado dotado de posição de chefia, atuações lamentáveis em face dos demais membros da organização. Ou seja, trata-se na verdade de uma teia de relacionamentos humanos que além de compor a própria cerne da organização, também representam eventos indesejáveis que são suportados por todos apenas e tão somente pela necessidade de sobrevivência num ambiente de extrema competitividade.

Não pode-se perder de vista que, além de tudo que foi até aqui exposto, o assédio moral representa nos dias atuais um custo operacional para as empresas que não pode ser menosprezado, inclusive pelo papel e ações tomadas pelo judiciário, cujo movimento tem demonstrado que cabe à ele reprimir, rechaçar e combater sem fronteiras o assédio moral em todas as suas manifestações no ambiente empresarial.

03. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.

O assédio moral representa um processo, cujo objetivo é desestabilizar emocionalmente uma pessoa, causando-lhe humilhação e exposição vexatória perante colegas de trabalho, fornecedores, clientes e perante a si mesma. Quando praticada pelo superior hierárquico denomina-se de assédio moral vertical descendente (do superior para o subordinado), podendo também ser vertical ascendente (dos subordinados em face de seu superior) e ainda horizontal quando praticado entre os próprios colegas de trabalho.

04. CONDUTAS CARACTERIZADORAS.

- 01) Rigor excessivo;
- 02) Confiar tarefas inúteis ou degradantes;
- 03) Desqualificação ou críticas em público;

- 04) Isolamento ou inatividade forçada;
- 05) Ameaças explícitas ou veladas;
- 06) Exploração de fragilidades psíquicas ou físicas;
- 07) Limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador;
- 08) Impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas;
- 09) Exposição ao ridículo;
- 10) Divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública;
- 11) Agressões verbais ou através de gestos;
- 12) Atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias;
- 13) Trabalho superior às forças do empregado;
- 14) Sugestão para pedido de demissão;
- 15) Ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas;
- 16) Controle de tempo no banheiro;
- 17) Divulgação pública de detalhes íntimos;
- 18) Instruções confusas;
- 19) Referência a erros imaginários;
- 20) Solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta;
- 21) Imposição de horários injustificados;
- 22) Transferência de sala por mero capricho;
- 23) Retirada de mesa de trabalho e pessoa de apoio;
- 24) Boicote de material necessário à prestação de serviços, além de instrumentos como telefone, computador, etc.;
- 25) Supressão de funções ou tarefas.

05. PERFIL DO ASSEDIADOR.

“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”. (in Jorge Luiz de Oliveira da Silva – Ética e Assédio Moral: uma visão filosófica – disponível em: www.sociologia.org.br . Acesso em 22/05/2006).

Classificação do Chefe denominado agressivo segundo a Médica Margarida Barreto:

01. Pit Bull – Agressivos e violentos que demitem friamente e humilha por prazer.

02. 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.

03. O Troglodita – É o chefe brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações.

04. O Tigrão – Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público, pois quer ser temido por todos.

05. 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.

06. OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.

Do ponto de vista psicológico, o assédio implica em situações nas quais a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Três são os principais efeitos sentidos pela vítima:

a) **Sofrimento Moral:** Pessoa ou pessoas criam situações humilhantes afetando a auto-estima e o respeito que todos merecem receber.

b) **Intencionalidade:** Existe uma intenção (declara ou não) de causar situações em que o trabalhador seja vítima de ofensas e desqualificações.

c) **Impotência:** O indivíduo não tem condições de reagir e de se livrar destas situações humilhantes, tendo em vista a desigualdade entre a sua situação e a do agressor (ou agressores).

Do ponto de vista jurídico temos inicialmente a própria Consolidação das Leis do Trabalho cujos artigos 482 e 483 estabelecem o que segue:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade; ✕.

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de

- concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;*
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;*
 - g) violação de segredo da empresa;*
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*
 - i) abandono de emprego;*
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
 - l) prática constante de jogos de azar.*

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado à prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. (Parágrafo incluído pelo Decreto-lei [n.º 3](#), de 27-01-66, DOU 27-01-66).

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;*
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;*
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Parágrafo incluído pela [Lei n.º 4.825](#), de 05-11-65, DOU de 08-11-65)

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Temos ainda a lei 9.029/95 em que seu artigo 1º reza que:

LEI Nº. 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Publicada no DOU de 17/04/1995.

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

LEI Nº. 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002. *

VEDA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, NO ÂMBITO DOS ÓRGÃOS, REPARTIÇÕES OU ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO CENTRALIZADA, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA, DO PODER LEGISLATIVO, EXECUTIVO OU JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, INCLUSIVE CONCESSIONÁRIAS E PERMISSONÁRIAS DE SERVIÇOS ESTADUAIS DE UTILIDADE OU INTERESSE PÚBLICO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

**A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
D E C R E T A:**

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado à 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:

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

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

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

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

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

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

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

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

Art. 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou

III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Art. 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Art. 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

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

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

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

c) - assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

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

DEPUTADO SÉRGIO CABRAL

Presidente

Empregado obrigado a segurar tartaruga ganha indenização

Da Redação Em São Paulo

Carregar uma âncora de 20 quilos, pendurar fantasmas na mesa da equipe de vendas de pior resultado, segurar uma tartaruga e desfilar com um objeto de plástico na cabeça, semelhante a um monte de fezes. Essas eram algumas das "brincadeiras" a que um empregado de uma distribuidora de bebidas era submetido e o que levaram a pedir indenização por dano moral.

A Justiça do Trabalho condenou a empresa, a distribuidora Bebidas Real São Gonçalo, em sentença de primeiro grau, ao pagamento de R\$ 20 mil, correspondente a dez vezes o salário que pagava ao empregado.

A empresa recorreu, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) não só manteve a sentença como aplicou multa por litigância de má-fé (uso da Justiça para fins ilícitos) e determinou que ela pagasse, também, os honorários advocatícios.

A empresa recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, contestando o pagamento dos honorários, mas o relator da matéria, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, rejeitou o recurso.

As informações são do Tribunal Superior do Trabalho

(01) - Marie France Hirigoyen: Licenciada em Medicina desde 1978, Marie France Hirigoyen (nascido em 1949 em França) é especializada em psiquiatria, psicoterapia e psicanálise família. Inicia em 1985, conferências e seminários sobre gestão stress. É formado em paralelo Victimologia, (estudando nos Estados Unidos, a especialidade de Victimologia, um ramo da criminologia, que analisa as conseqüências psicológicas nas pessoas que sofreram vários ataques ou agressões).

Posteriormente publicado em 1995 na França, um relatório intitulado "A destruição moral, les victimes des pervers narcissique"

Em seguida, concentra a sua investigação sobre a violência psicológica, e em 1998 publicou um ensaio "Le harcèlement moral violência perversa au quotidien", que são vendidos em seu país (França) 450.000 cópias, e, posteriormente, traduzidos em 24 países. Em seu segundo livro, "Malaise dans le travail. Harcèlement moral", que apareceu em março de 2001, o autor precisa análise assédio moral no local de trabalho. "O assédio moral no trabalho" é um ensaio sobre a perversão de tortura psicológica no trabalho.

(02) - Documento elaborado por Silvia Maria Zimmermann (Ministério Público do Trabalho- Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região), Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos (Ministério Público do Trabalho- Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região) e

Wilma Coral Mendes de Lima (Ministério do Trabalho e Emprego - Delegacia Regional do Trabalho/SC), em agosto/2002, para divulgação do tema entre trabalhadores, sindicatos e empresas.

(03) - Apud Mauro Azevedo de Moura, Assédio Moral, Cartilha.

(04) - Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral/Marie-France Hirigoyen: tradução de Rejane Janowitz-Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002, pag.17.

(05) - In O assédio Moral no Direito do Trabalho, Revista de Direito do Trabalho nº 103/2001(?) pág 142.

Graduado em Administração de Empresas (1995), pós-graduado em estratégia (1996); graduado em Direito (2006), cursando pós-graduação em Direito do Trabalho. Servidor do TRT de São Paulo desde 1995.