

PROJETO DE LEI N. DE 2009

Dispõe sobre o assédio moral nas
relações de trabalho.

Art. 1º. É vedada a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º. Para efeito desta lei, considera-se:

I – assediador : aquele que pratica atos de assédio moral, seja como empregador ou preposto deste, ou qualquer funcionário que pratique assédio moral em relação ao colega de trabalho, ainda que superior hierárquico.

II- assediado: aquele que sofre assédio moral de qualquer colega de trabalho ou empregador ou seu preposto.

Art. 3º. O assédio moral é toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador :

- I- atentado contra a dignidade;
- II- danos à integridade;
- III- exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízos à carreira profissional.

Art. 4º. Sem prejuízo do disposto no art. 3º, são ações que caracterizam o assédio moral:

- a) tratar de forma preconceituosa condições de gênero, etnia e opção sexual;

- b) sonegar informações de interesse comum, de forma insistente;
- c) obstruir o exercício profissional, por intermédio da retirada e sonegação imotivada de materiais e equipamentos necessários ao desenvolvimento das tarefas;
- d) divulgar informações maliciosas a respeito do empregado no ambiente de trabalho;
- e) apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de subordinado ou de colega de trabalho;
- f) valer-se de ordens e orientações confusas ou contraditórias com a finalidade de induzir empregado a erro;
- g) explorar fragilidades físicas e psíquicas do empregado em qualquer momento;
- h) desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficiente tarefas inadequadas;
- i) designar para o exercício de funções triviais o empregado de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;
- j) transferir imotivadamente o empregado do ambiente de trabalho, turno, setor, sala ou localidade;
- k) sugerir ou induzir pedido de demissão a subordinado;
- l) manter o empregado em condições precárias de segurança e saúde para o exercício profissional;
- m) manter o empregado em estado de ociosidade, sem prévia motivação;
- n) Designar o empregado para exercer função incompatível com o cargo;
- o) Utilizar, de forma maliciosa, informações sobre estado de saúde física ou mental do empregado;

§ 1º . Os atos dispostos no *caput*, mesmo que ocorram fora da jornada de trabalho, poderão ser considerados assédio moral, desde que haja nexo de causalidade.

§ 2º. A conduta do agente assediador deve ser consciente, intencional e previsível.

§ 3º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do trabalho digno.

Art. 5º. Sem prejuízo da responsabilização administrativa e criminal, é devida a indenização por danos morais e materiais pelo empregador ao empregado assediado moralmente, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a dez salários mínimos vigentes à época da sentença judicial, com cálculo em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Os sindicatos estão autorizados a ingressar em Juízo, como substitutos processuais, a fim de postularem a indenização por assédio moral a seus filiados.

Art. 6º. É dever do empregador realizar campanhas educativas junto aos funcionários, visando à melhoria das relações de trabalho.

Art. 7º. O órgão empregador deve elaborar um código de interação, com o propósito de combater a prática do assédio moral, inclusive com a imposição de sanções disciplinadoras.

§ 1º Na elaboração do código de interação, é assegurada a participação das entidades sindicais representantes dos trabalhadores.

§ 2º O código de interação deverá ser afixado nos locais públicos de circulação dos empregados e registrado junto ao Ministério do Trabalho ou às Delegacias Regionais do Trabalho da localidade da empresa ou órgão público.

Art. 8º. Fica definida a data de dois de maio como o Dia do Combate ao Assédio Moral.

Art. 9º. As organizações de caráter privado e os órgãos públicos terão 180 dias para se adaptarem ao conteúdo desta lei.

Art. 10º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Historicamente, a defesa dos direitos humanos restringiu-se a combater formas de violência contra a integridade física e contra as liberdades individuais. Nas últimas décadas, com a ênfase da qualidade de vida, no respeito ao direito alheio e no exercício da cidadania, a defesa de um bem estar psíquico da pessoa humana também passou a ser tarefa dessas organizações, ampliando positivamente o conceito de direitos humanos.

Por outro lado, a precarização das relações de trabalho, ocasionada principalmente pelas mudanças nas formas de produzir e organizar o trabalho marcaram as duas últimas décadas do século passado, trazendo consequências como a quebra de direitos sociais, reformas no contrato laboral, terceirizações e, crescimento do setor informal, aumento do subemprego.

Por conseguinte, o aumento do chamado espírito competitivo e o acirramento do cumprimento de metas nas empresas e organizações aliados à filosofia gerencial da reestruturação e conseqüente enxugamento da máquina empresarial foram os principais fatores responsáveis pela redução da oferta de emprego. As consequências desse quadro negativo na vida dos trabalhadores tornaram-se iminentes, mudando as relações de trabalho e gerando o que hoje se traduz como assédio moral.

Segundo a médica do trabalho Margarida Barreto, especialista no assunto, o assédio moral se caracteriza como uma “operação” ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer o domínio nas relações de trabalho. Conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, para forçá-la a pedir demissão. Pressupõe exposição — prolongada e repetitiva — a condições de trabalho que vão sendo degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e aéticas, marcadas por manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares.

Com efeito, não é à toa que essa prática é conhecida como “a praga corporativa do século XXI” e tem se acirrado, principalmente em momentos de crise econômica, já que esta sempre vem acompanhada por reestruturações de políticas de recursos humanos, na qual as exigências são maiores e as ameaças constantes, alimentando ainda mais o clima de terrorismo no ambiente de trabalho.

O impacto psicológico gerado pelo assédio moral são ocasionados pelos sentimentos de angústia e ansiedade, já que o trabalhador é tomado por sentimentos tristes e repetitivos e de baixa auto estima, gerando alterações no comportamento, podendo chegar à depressão e à Síndrome do Pânico e, em casos extremos, ao suicídio.

Além disso, o risco à saúde física não está descartado, já que a tensão gerada pelo assédio moral pode ocasionar distúrbios digestivos, taquicardias, palpitações, insônia, lapsos de memória, hipertensão arterial, doenças cardíacas, dentre outras.

Nesse sentido, o combate à prática do assédio moral é uma necessidade urgente. E o Poder Legislativo deve dar uma resposta à sociedade brasileira, aprovando uma legislação que vise coibir essa prática nas relações de trabalho. É esse o objetivo da presente proposição, que procura definir as ações que caracterizam o assédio moral para, em seguida, estabelecer as penas cíveis e criminais para o assediador.

Por fim, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação desta proposição de grande importância para a melhoria das relações de trabalho no Brasil.

Deputado ALDO REBELO
PCdoB/SP