

Servidor será punido com multa de R\$ 1.074 por assédio moral

► Chefe que humilha constantemente os subordinados pode ser afastado do cargo temporariamente ou ser condenado a pagar multa à Prefeitura

VANESSA PESSOA

► A Prefeitura vai punir com multa de R\$ 1.074 ou suspensão disciplinar os chefes que exigirem missões impossíveis ou submeterem servidores municipais a situações vexatórias. A multa está prevista no decreto 43.558 que acaba de regulamentar a lei 13.288, de janeiro de 2002, de autoria do vereador Arselino Tatto.

O servidor municipal que se sentir humilhado pelo chefe poderá denunciar o caso, por escrito, ao superior hierárquico da seção em que trabalha. Uma comissão vai apurar a queixa e encaminhar um relatório ao subprefeito ou secretário da pasta da unidade, que poderá condenar ou não o acusado. A pena será aplicada conforme a gravidade da ofensa e reputação do chefe. A prova po-

de ser feita por testemunha ou gravação de conversa.

O assédio moral é a repetição de atitudes, por parte da chefia, que acabam tornando insuportável a permanência do funcionário no emprego. "O assédio moral geralmente ocorre quando o chefe não pode demitir o funcionário e acaba fazen-

saiba mais

O que caracteriza a humilhação

- Exigir tarefas impossíveis do trabalhador ou menosprezar seu serviço, deixando o funcionário sem fazer nada (na geladeira) por algum tempo.
- Atacar o rendimento pessoal e profissional do trabalhador, falando mal do seu serviço

do de tudo para que ele peça demissão ou se afaste da função. A humilhação constante leva o funcionário a ter depressão, síndrome do pânico, estresse", diz a advogada Sonia Mascaro, que vai lançar um livro sobre assédio moral no país.

Empresas

Para os trabalhadores da iniciativa privada ainda não existe uma lei específica regulamentando o assédio moral. A vítima da humilhação do chefe deve processar a empresa na Justiça, com base no artigo 483

sem motivo justo.

- Expor o funcionário ao ridículo, fazendo comentários sobre a reputação do trabalhador, sua maneira de se vestir ou sobre o seu porte físico.
- Abusar do poder para menosprezar o trabalho dos subordinados, mandando o funcionário refazer o serviço apenas por implicância.

da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). "O empregado que estiver sendo submetido a excessivo rigor no trabalho, que é uma forma de assédio moral, poderá exigir na Justiça que a empresa o mande embora, sem que seja necessário pedir a demissão", afirma Roberto Parahyba Arruda Pinto, presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

No Brasil, existem apenas cinco processos de assédio moral na Justiça do Trabalho (dois em São Paulo, dois no Es-

- Estipular prazos impossíveis para o funcionário terminar uma tarefa complicada.
- Controlar o rendimento do trabalhador em excesso, como fazem os chefes que colocam num quadro de aviso as metas de venda dos funcionários.
- Negar folgas em emendas de feriado quando outros empregados são dispensados.

pírito Santo e um no Rio Grande do Sul). "O único trabalhador no país que ganhou ação de assédio moral em primeira instância na Justiça foi uma moça que caiu em depressão depois que a empresa a colocou na sala dos excluídos, um local onde os trabalhadores indesejáveis ficavam sem fazer nada o dia inteiro", conta a advogada So-

Vítima deve fazer reclamação

► O funcionário que estiver sendo vítima de assédio moral deve procurar o setor de recursos humanos da empresa para fazer uma reclamação sigilosa da postura do chefe.

Se o chefe que humilha o trabalhador é o próprio dono da empresa, a única saída é pedir demissão e processar a empresa na Justiça.

A advogada Sonia Mascaro afirma que a empresa deve ter ações preventivas para coibir o assédio moral em suas dependências. "A empresa deve elaborar regras de prevenção informando os funcionários o

nia Mascaro.

Ricardo Patah, presidente do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, conta que criou um departamento no sindicato para atender denúncia dos trabalhadores de assédio moral. "A maioria trabalha direto com o dono do negócio, que geralmente não separa a relação pessoal da profissional", diz.

que caracteriza o assédio moral. Além disso, é preciso criar um setor de denúncia, que pode ser o próprio departamento de recursos humanos, desde que o anonimato do trabalhador seja respeitado."

A vítima do assédio moral deve apresentar provas, como testemunhas e documentos. "O Supremo Tribunal Federal já considera como prova legítima a gravação de conversa, desde que seja feita pela própria vítima", diz Roberto Parahyba Arruda Pinto, presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).