

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM
DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL**

MARCELO DA COSTA MARQUES FREIRE

**COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS**

CUIABÁ

2010

MARCELO DA COSTA MARQUES FREIRE

**COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Direito Penal e Processo Penal no curso de pós-graduação *lato sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP em Direito Penal e Processo Penal.

CUIABÁ

2009

MARCELO DA COSTA MARQUES FREIRE

**COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Direito Penal e Processo Penal no curso de pós-graduação *lato sensu* do instituto Brasiliense de Direito Público – IDP Direito Penal e Processo Penal.

Aprovado pelos membros da banca examinadora em __/__/__, com menção____(_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

Dedico a todos os meus familiares.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, criador dos céus e da terra pela sabedoria e pela vida.

RESUMO

O presente estudo aborda que o assédio moral é um mal que aflige os trabalhadores desde o início das relações trabalhistas, nos primórdios da civilização, que, entretanto, era um fenômeno invisível. Somente hodiernamente identificado, apesar de gerar incalculáveis vítimas que são afastadas de seu ambiente de trabalho por diversas formas, como forçadas a uma demissão voluntária; induzidas a uma justa- causa; licença-médica, cujos tratamentos eram, e muitas vezes ainda o são, feitos casuisticamente, açambarcando-os indistintamente dentro da grande massa de doentes do trabalho, sem a sua real especificação. Para corretamente se prevenir, combater e tratar o assédio moral é necessário antes de tudo corretamente identificá-lo, saber das suas graves conseqüências sobre a saúde psicofísica do trabalhador; de sua família; da saúde ambiental e financeira da própria empresa; com nefastas implicações sobre a Saúde Pública Coletiva e Privada e a Previdência Social.

Palavras-chaves: Assédio moral, espécies de assedio moral.

ABSTRACT

The present study it approaches that the moral siege is one badly that afflicts the workers since the beginning of the working relations, in the primaries of the civilization, that, however, was an invisible phenomenon. Hodiernaly only identified, although to generate incalculable victims who are moved away from its environment of work for diverse forms, as forced to a voluntary resignation; induced to a joust-cause; license-doctor, whose treatments were, and many times still are, made casuistically, approaching them indistinctly inside of the great mass of sick people of the work, without its real specification. For correctly preventing itself, to fight and to treat the moral siege are necessary before everything correctly identifying it, to know of its serious consequences on the psychophysical health of the worker; of its family; of the ambient and financial health of the proper company; with ominous implications on the Collective and Private Public Health and the Social welfare. Word-keys: Moral siege, species of moral siege.

Word-keys: Penalty, disciplines, criminal execution.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO I	
O SERVIÇO PÚBLICO	11
1.1 Teoria das relações humanas.....	11
1.2 Histórico e conceito de ética pública.....	13
1.3 O poder e a legalidade.....	16
CAPÍTULO II	
O ASSÉDIO MORAL	19
2.1 Classificação.....	22
2.2 Características do assédio moral no local de trabalho.....	24
2.3 Consequências.....	29
2.4 Efeitos a Saúde do assediado.....	33
2.5 Legislação e Jurisprudência pátrias.....	34
CAPÍTULO III	
ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	38
3.1 Como configurar o assédio moral no serviço público.....	41
3.2 Razões que levam ao assédio moral no serviço público.....	44
3.3 Formas de combate ao assédio moral no serviço público.....	44
3.4 Existe prevenção?.....	46

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50

INTRODUÇÃO

Analisando a História, verificamos que a convivência humana sempre foi difícil, salvo alguns contextos onde um ideal ou crença se sobrepôs ao individualismo, porém, de forma bastante circunscrita.

O objetivo principal deste trabalho é demonstrar como o assédio moral atinge a própria dignidade da pessoa humana, e que essas constantes violações aos direitos fundamentais do trabalhador em face do emprego de técnicas e procedimentos antiéticos que importam risco à saúde do mesmo, bem como ao ambiente de trabalho são os focos do tema abordado.

O novo Código Civil e a nova abordagem que deu à responsabilização civil, aos direitos fundamentais já imensos na Carta Magna, a posição jurisprudencial dos Tribunais brasileiros e estrangeiros são algumas fontes que entram em consonância com o presente estudo para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos face aos direitos do trabalhador.

Sabe-se, todavia, que dispositivos legais não solucionarão sozinhos, os problemas, mas serão colaboradores da conscientização da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.

São considerados crime de constrangimento ilegal, previsto no Código Penal, art. 146. Todavia, como a lei não era específica, muitas pessoas não denunciavam, supondo, talvez, que a situação não se enquadrasse no que era especificado e, em muitos casos, os assediadores nem sequer eram punidos.

O conceito de assédio moral inclui o de humilhação, que é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, ultrajado, envergonhado, de não ter qualquer valor. Engloba sentimento de raiva, mágoa e, em conseqüência, tristeza e sofrimento.

Portanto, assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas a subjetividade não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as conseqüências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante de situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem algumas pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado, existem outras que são mais resistentes e não desenvolvem nenhum sintoma físico nem mesmo psicológico frente às circunstâncias geradas pelo assédio moral, mas nem por isso deixam de ser afetadas por ele.

Apesar do setor público transmitir a impressão que tudo é muito bom e maravilhoso “interno corporis” predominam práticas abomináveis de assédio moral e de desvalorização do servidor que muitas vezes sequer é visto como ser humano, mas uma coisa em razão de pessoas que ocupam cargos elevados terem perdido a noção do que é ser gente i.e., embora vivam no meio de seres humanos, sua psique encontra-se posicionada no reino vegetal e animal – possuem um corpo e um cérebro, mas ainda não atingiram o estado humano.

A única consciência que possuem, se é que se pode dizer que possuem, é aquela que lhes indiquem um caminho a impunidade. Uma inteligência que trabalha no mal e para o mal. É com pessoas deste mesmo nível se relacional, por isto é sempre fácil seu reconhecimento.

CAPÍTULO I

O SERVIÇO PÚBLICO

Na sociedade que se organiza o que pode ser usado em consideração, é a preocupação com o elemento humano. Um lugar de justiça segurança e bem-estar devem ser direcionados às pessoas, e com isso esse lugar, se parece com o objetivo do estado. No caso do estado brasileiro, as suas finalidades importantes, vêm do art. 3º da Constituição Federal de 1988, que diz da construção de uma sociedade livre, soberana e justa; dentre outras. Contudo, a finalidade da empresa pública é a de capacitar esta condição do estado, pois o serviço público é de fazer efetiva a condição do estado. Os órgãos públicos, só acontecem por que as ações dos funcionários do estado, da sociedade bem elaborada e da civil no geral. É claro que tais ações indicam uma liderança com o foco na gestão social, participativa. Os meios sobre a liderança e manifestação social são debatidos em pontos. Dessa maneira, após este ponto, começa a aparecer alguns dos grandes paradigmas que vem modificando a gestão pública brasileira em um trabalho complexo e com normas discutíveis no que se refere aos modelos da eficácia e da efetividade em questão. ¹

1.1 Teoria das relações humanas

A Teoria das Relações Humanas é baseada em Mayo, na qual as pessoas possuem qualidades que precisam ser estimuladas, bem como os fatores emocionais interferem na eficiência do trabalho, sendo complexo o comportamento humano. Tal teoria considera a visão da organização informalmente, considerando o homem como ser social. Com esta teoria, a administração científica torna-se

¹RODRIGUES, Luiz Carlos. **Ética e gestão pública federal: um estudo sobre o decreto 6.029 que instituiu a comissão de ética pública federal.** [Monografia]. Universidade Estadual do Ceará, 2007, p. 15

defasada, uma vez que ocorre a transferência da ênfase na tarefa e na estrutura da empresa para o foco nas pessoas que atuam nas organizações. Assim, com essa nova abordagem prioriza-se o homem e o seu grupo social, com os aspectos psicológicos e sociológicos.²

Rodrigues³ afirma que essa teoria surgiu a partir da necessidade de corrigir a tendência à desumanização do trabalho, na execução de suas atividades profissionais, nascida com a aplicação de métodos rigorosos, científicos e precisos que os empregados deveriam seguir, obrigatoriamente.

Ao se traçar um paralelo entre a teoria clássica e a teoria das relações humanas, pode-se afirmar que a primeira trata a organização como uma máquina, enfatizando as tarefas e/ou tecnologia, sendo inspirada em sistemas de engenharia, com a autoridade centralizada, possuindo linhas claras de autoridade, bem como especialização e competência técnica, acentuando-se a divisão do trabalho, onde há confiança nas regras e nos regulamentos, sendo clara a separação entre os trabalhadores de linha e a gestão da empresa.⁴

Já a segunda teoria, das Relações Humanas, Mayo trata a organização como grupos de pessoas, inspirada em sistemas de psicologias, com plena delegação da autoridade, conferindo autonomia ao empregado, com base na confiança e abertura nas reações, onde se enfatiza a importância das relações interpessoais, incentivando-se a dinâmica de grupo e interpessoal. Nesta teoria, Mayo e seus colaboradores instituíram um novo repertório administrativo, quando introduziram as primeiras noções de motivação por meio das necessidades humanas básicas, fisiológicas, psicológicas e de auto-realização. Mas, também tratou da liderança informal, da importância da comunicação empresarial informal e da dinâmica de grupo.⁵

Mayo e sua equipe defendiam que além dos aspectos tecnológicos, a administração da empresa deveria defender os interesses das pessoas, como uma das principais formas de aumentar a produção. A Teoria das Relações Humanas busca uma nova concepção de homem como ser social, passando a reconhecer suas necessidades como fator determinante em sua relação com o trabalho

² Idem, p. 15.

³ Ibidem, p. 18.

⁴ Ibidem, p. 17.

⁵ Ibidem, p. 18.

desenvolvido e, assim, enfatiza os grupos informais, a interação dos grupos sociais viabilizada por uma filosofia humanista e democrática, como fatores imprescindíveis ao comportamento em relação à atividade desenvolvida.⁶

Mello e Chiavenato defendem que a concepção do homem social e considera que os trabalhadores são seres sociais complexos, com sentimentos, desejos e temores; sendo motivados por certas necessidades e alcançam suas satisfações primárias por meio dos grupos com os quais interagem.⁷

Assim, o comportamento dos grupos pode ser manipulado através de um adequado estilo de supervisão e liderança, baseadas nas habilidades humanas; onde as normas do grupo funcionam como mecanismos reguladores do comportamento dos membros. A teoria não conseguiu superar a abordagem fechada, sem interagir com o ambiente externo, desconsiderando fatores importantes como existência de conflitos em busca do poder, decorrente das divergências existentes entre as pessoas como ponto crítico de conflitos econômico, social e políticos. Também se deve levar em consideração o não reconhecimento da empresa formal, com a visão ingênua de que apenas um ambiente feliz, harmonioso era importante para satisfazer as necessidades do trabalhador, desconsiderando a necessidade de ganhos financeiros (salários), como fator motivacional.⁸

1.2 Histórico e conceito de ética pública

O projeto de debater ética pública nos confronta com dois conceitos independentes e relacionados no debate contemporâneo; de um lado o conceito de espaço público, resultado da reformulação do debate político que funda a concepção moderna de política, no séc. XVIII, em meio ao debate iluminista e à Revolução Francesa. Nesse mesmo contexto, o debate sobre ética se apresenta como desdobramento do conceito de contrato (constituição de sociedade que não tem em seu fundamento a violência) e a cidadania que se estabelece a partir daí. Em Kant, “Resposta à pergunta: o que é esclarecimento (Aufklärung)”, por exemplo, a ética é fundada nessa dupla sustentação, da concepção de um contrato, que se contrapõe

⁶ Ibidem, p. 18.

⁷ Ibidem, p. 18 – 19.

⁸ Ibidem, p. 19.

à violência, que não estabelece direito, e no pressuposto a sua realização: a existência de um espaço público de livre debate de idéias (para que a violência não se apresente sob a forma de manipulação de informações ou opiniões). A ética se reformula como uma concepção da legitimidade do que se chama espaço público ou de cidadania.⁹

Parece pertinente que se proceda a uma breve consideração (classificatória) sobre a aplicação dos conceitos de ética e ética pública. O juízo ético pode aplicar-se à avaliação da finalidade das ações humanas (às ações do Estado, por exemplo) ou aos meios utilizados para atingir essa finalidade. Da mesma forma, as concepções éticas em geral podem formular-se em termos utilitaristas ou deontológicos (distinção que, em sua estrutura geral corresponde àquela entre ética da responsabilidade e ética de princípios, formulada por Weber). Nossos juízos éticos cotidianos envolvem elementos de todos esses domínios; resta ordená-los e ponderá-los. Quanto à delimitação introduzida pelo conceito de espaço público na formulação da expressão “ética pública”, pode-se, em primeiro lugar, compreender por ética pública a constituição do espaço da cidadania e a presença, importância e difusão do reconhecimento e defesa de valores éticos no espaço das relações sociais. Nesse sentido, entende-se por espaço público aquilo que se coloca além do limitado âmbito de privacidade da vida moderna, dos domínios da casa, e se coloca como relação entre pessoas.¹⁰

A ética pública pode ser concebida, de modo mais restrito, como ética da ação do estado na constituição de políticas que pretendem sejam políticas públicas. Entende-se, nesse caso, por público o domínio das ações encaminhadas pelo estado supostamente tendo como objetivo o “bem comum”. Por fim, o conceito de ética pública pode ser referido à ética da gestão pública e à forma como a coisa pública, concebida como já constituída, é tratada por aqueles a quem se delega sua gestão. Entende-se, nesse caso, por “pública” a ação do gestor, que deve adequar-se ao caráter público daquilo a que é convidado a gerir.¹¹

Todas essas dimensões pretende-se sejam levadas em consideração na construção de um Indicador de ética pública. A especificidade da vinculação desse

⁹ CARVALHO, Marcelo Silva de. **Indicadores sociais de ética pública no espaço da cidade.** Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/TerceirosPapers/carvalho_terc.pdf. Acesso em: 12 mar. 2010.

¹⁰ Idem.

¹¹ Ibidem.

debate à cidade encontra-se na possibilidade de uma abordagem mais ampla, que transite dos indicadores mais gerais de gestão de recursos públicos, efetividade da legislação contra a corrupção e perfil social das prioridades dos governos para a avaliação da efetiva constituição de espaços públicos, de uma cultura de participação e controle da gestão, para uma concepção de ética que se efetive na constituição de valores e ações por parte do conjunto das pessoas envolvidas.¹²

As iniciativas de debate sobre ética pública, ao partirem de perspectivas menos delimitadas em sua análise, são obrigadas a se limitar, em geral, à definição de condutas éticas para os agentes públicos, bem como a respectiva estrutura legislativa responsável por garantir sua efetividade. Essa perspectiva, ainda que muito relevante, não esgota o debate sobre ética e espaço público, em primeiro lugar por não se voltar para o próprio debate sobre a constituição de valores no seio da sociedade, mas também por limitar a concepção de ética pública à probidade na gestão.¹³

Ao se propor um debate sobre ética pública desde a perspectiva da cidade, poderemos formular, como será indicada a seguir, uma concepção muito mais ampla da ética, que considere a dinâmica de constituição de valores no cotidiano da ação política da sociedade e a consolidação desses valores e procedimentos no seio da sociedade, para além da legislação especificamente responsável pela formalização e punição aos que se furtam a adequar-se ao comportamento ético exigido. Por fim, uma outra especificidade da análise possibilitada no âmbito da cidade é a inclusão na avaliação do comportamento de todos os agentes relevantes, presentes no espaço público, e não apenas do gestor público, como é freqüente no debate sobre ética. Seja na dinâmica da economia, seja no espaço público, as ações de pessoas ou instituições não-públicas são, com muita freqüência, relevantes do ponto de vista ético para aos interesses da sociedade.¹⁴

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

1.3 O poder e a legalidade

A administração pública é constituída de poderes administrativos, que visam atingir as metas do Estado, e estão voltados ao interesse público, pelo menos deveria ser assim. Os poderes administrativos são basicamente o poder discricionário, hierárquico, disciplinar, vinculado, regulamentar e poder de polícia. Cada um desses poderes está claramente definido e atendem a específicos fins. A administração pública nos regimes democráticos tem sua atuação subordinada à lei e a finalidade de proteger o indivíduo contra abusos, sempre preservando o interesse público. O princípio da legalidade é a sua base e está disposto na Constituição Federal vigente, os seus representantes somente podem fazer o que a lei expressamente permite, de modo a evitar arbítrios.¹⁵

Existe uma estreita ligação entre o poder a autoridade judiciária e o princípio da legalidade, pois o poder de polícia só é possível quando pautado na legalidade, o seu excesso constitui abuso de poder. Somente o princípio da legalidade é que define a competência, finalidade, forma, motivo e objeto do ato de oficial, que é simplesmente administrativo. Diante do pressuposto de que a administração pública deve se pautar no princípio constitucional da legalidade, para que possa alcançar suas finalidades, impõe-se à necessidade de estabelecer um parâmetro entre o que é legal e arbitrário. Para isso, é necessário estabelecer a diferença entre poder e autoridade, categorias muito presentes no cotidiano do oficial.

Segundo Weber apud Abreu o poder é:

A possibilidade de alguém impor a sua vontade sobre o comportamento de outras pessoas (...). A legitimação é uma forma de aprovação social que é essencial para estabelecer as relações de poder, e apresenta-se quando se reconhece que um indivíduo tem o direito de mandar sobre parte da vida humana e quando os dominados reconhecem que é um dever obedecer.¹⁶

¹⁵ABREU, Rosamalina de Oliveira. **Relações de trabalho e assédio moral na Polícia Civil**. [Monografia]. Universidade Federal do Pará, 2008, p. 21.

¹⁶ Idem, p. 21 – 22.

Para Thomas Hobbes: “O poder é o conjunto de recursos, de natureza psicológica, material ou econômica, existente na sociedade, que os indivíduos põem a serviço de uma autoridade suprema, para manter a ordem pública.”¹⁷

O conceito de autoridade identifica uma relação hierárquica de mando e obediência, não é uma relação igualitária; quem obedece, o faz por respeito ao princípio hierárquico. A autoridade é reconhecida por todos que, em função desse reconhecimento, atribuem respeito aos seus portadores e os obedecem. A origem desse respeito encontra-se no poder em que determinada pessoa está investida, desta forma pode-se dizer, que a autoridade é a institucionalização do poder.¹⁸

De acordo com o filósofo político Norberto Bobbio, em sua definição de autoridade, nem todo o poder estabilizado é autoridade, mas somente aquele em que a disposição de obedecer de forma incondicional se baseia na crença da legitimidade do poder, ou seja, o poder da autoridade é considerado legítimo por parte dos indivíduos ou grupos que participam da mesma relação de poder. Nesta concepção, a autoridade tem o direito de mandar e os subordinados o dever de cumprir com as diretrizes proferidas pela Autoridade, portanto, a autoridade é a aceitação do poder como legítimo que produz a atitude mais ou menos estável no tempo para a obediência incondicional às diretrizes que provêm de uma determinada fonte. Obediência torna-se, portanto, durável, mas não permanente pois, de tempos em tempos, a legitimidade do poder desta autoridade sofre a necessidade de ser reafirmada.¹⁹

A noção de poder envolve aspectos mais amplos e complexos do que o mero exercício da autoridade sobre outrem. O poder pode ser exercido desde as formas mais sutis até aos níveis mais explícitos e comumente identificáveis. Assim sendo, caracterizar o abuso de poder deixa de ser uma tarefa de simples identificação da ação do forte sobre o fraco, passando a considerar que o poder, em determinadas situações e circunstâncias, muda de mãos e ganha nuances implícitas, que dificultam a identificação do abuso do mesmo. Como em todas as organizações para o trabalho, sejam elas públicas ou privadas, o poder está

¹⁷HOBBS, Thomas. **O Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil**. Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz N. da Silva. São Paulo: Abril Cultural, 1984, p. 74.

¹⁸ABREU, Rosamalina de Oliveira. Op. Cit., p. 22.

¹⁹Idem, p. 22.

intrínseco, faz parte de sua estrutura, nas instituições de Segurança Pública, constitui prerrogativa da autoridade, seu uso é lícito, desde que usado dentro da legalidade, fora isso constitui ato abusivo.²⁰

No universo do oficial de justiça, agir com discricionariedade e arbitrariedade é consequência desse poder de autoridade em que a instituição está investida, porém não se deve confundir a faculdade discricionária com o ato arbitrário, pois aquela é a liberdade que o agente público possui de agir dentro dos limites da lei, enquanto que o ato arbitrário excede o que está prescrito em lei, é sempre ilegítimo. A discricionariedade não se confunde com a arbitrariedade, porém o que se percebe com frequência em casos de assédio moral é o abuso de poder e a discricionariedade disfarçada em interesse da administração, ser usada como forma de opressão.²¹

Num órgão público onde é comum valer-se da autoridade para conseguir o que se pretende, seja dentro ou fora da instituição, através do uso de meios legítimos e ilegítimos, onde seus agentes lidam com as minorias sociais, com problemas diversos e com pessoas com desvios de personalidade, é difícil, porém não impossível, se exigir conduta imparcial. Isto se vê na prática quando, por exemplo, determinada pessoa chega na delegacia e recebe tratamento cordial. Essa pessoa, outrora desacreditada dos policiais, se surpreende com tal gentileza, absolutamente distante da percepção que permeia as relações policiais.²²

²⁰Ibidem, p. 22 – 23.

²¹Ibidem, p. 23.

²²Ibidem, p. 24.

CAPÍTULO II

O ASSÉDIO MORAL

Poder-se-ia imaginar que a problemática do assédio moral é um fenômeno recente na sociedade e que somente agora, ante o seu propalado surgimento, é que doutrinadores e pesquisadores empreenderam esforços para estudá-lo. Ledo engano de quem assim raciona, conforme passaremos a elucidar. Analisando-se o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidades e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola. Neste período, não raras eram as perseguições, os castigos, as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo.²³

Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual. Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor.²⁴

²³AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 12 mar. 2010.

²⁴ Idem.

Através deste simplório esforço histórico se percebe que as organizações atuais, a despeito do acentuado estágio de desenvolvimento tecnológico em que se encontram, continuam incorrendo em erros do passado, tolerando maus tratos e humilhações à parte mais vulnerável da relação de trabalho, sendo exatamente pela falta de habilidade para se lidar com o poder e pela resistência em se vislumbrar o ser humano como um sujeito detentor não apenas de deveres, mas também de direitos é que surgem, cada vez mais, atos de hostilidade e violência moral/psíquica no universo laboral. Por todas estas razões é que costumeiramente se afirma que o assédio no trabalho é quase tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, apenas na última década é que os pesquisadores e estudiosos voltaram seus olhos para este fenômeno, identificando-o e reconhecendo a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude dos acentuados desgastes psicológicos que provoca.²⁵

E o que seria o assédio moral?

O assédio moral é todo o comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. São micro-agressões, graves, se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se muito destrutivas. Trata-se de um fenômeno íntimo que causa vergonha a suas vítimas. Os profissionais a quem se poderia recorrer (médicos, psicólogos, advogados) duvidam, em geral, dessas pessoas, que preferem se calar. O medo do desemprego também contribui para o silêncio.²⁶

O assédio moral pode dar-se também em família e no meio estudantil. Devem ser estudadas, as modalidades do fenômeno, bem como o perfil dos agressores e das vítimas, além de listar as formas pelas quais ocorre e suas conseqüências para a saúde física e mental dos vitimados. Há, no entanto, formas teóricas e práticas de definir o tema. Contudo, será demonstrado um conceito prático extraído de recente publicação da imprensa escrita nacional.²⁷

O assédio moral não é privilégio de uma ou outra sociedade, de uma ou outra instituição, seja familiar, escolar etc. O homem é um ser relacional e onde ele

²⁵ Ibidem.

²⁶ BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio%20moral%20em%20face%20do%20servidor%20publico.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2010.

²⁷ Idem.

está existe relacionamento. Assim sendo, se depara com as mais diversas atitudes, tanto positivas quanto negativas. Atitudes na categoria negativa podemos denominar como sendo aquelas que ofendem, humilham acarretando inúmeros prejuízos para a vítima, seja de ordem moral, psíquica, orgânica, econômica e outras. Atitudes essas, entre outras, que caracterizam o assédio moral. O assédio moral não é algo novo, mas a sua notoriedade se dá no final do século XX. Desde então, várias são as legislações que protegem as vítimas do assédio. Contudo podemos observar que são poucos os que ousam a se declarar vítimas e lutar pelos seus direitos até mesmo pelo desconhecimento da existência do assédio moral.²⁸

Dentre os segmentos da sociedade que mais tem se ocupado com o tema está o setor do trabalho. O assédio moral no âmbito laboral tem sido protegido por inúmeras legislações específicas deixando o trabalhador instrumentalizado; motivado para se proteger e se defender. A divulgação do tema é feita através dos sindicatos mediante palestras e outros canais.²⁹

Passando à definição teórica, tem-se que a conceituação que melhor define o assédio moral é aquela da escritora francesa Marie-France Hirigoyen:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.³⁰

Estas são entre doutrina, imprensa e leis positivadas as melhores definições do assédio moral.³¹

Atualmente, existem mais de oitenta projetos de lei municipal, vários aprovados. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o primeiro a aprovar lei contra o assédio moral desde 2002. Existem projetos de lei em tramitação nos estados da

²⁸GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12396>>. Acesso em: 12 mar. 2010.

²⁹Idem.

³⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

³¹BATALHA, Lílian Ramos. Op. Cit.

Bahia, Rio Grande do Sul, Paraná, São Paulo, Pernambuco, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.³²

2.1 Classificação

O assédio moral pode ser classificado em duas modalidades: o vertical e o horizontal. O *mobbing* vertical, por sua vez, pode se subdividir em ascendente e descendente. O assédio moral vertical ascendente é o de mais rara ocorrência, e se verifica naqueles casos em que os subordinados se insurgem e perversamente investem ataques contra o superior, retirando-lhe a autoridade e forçando-o à demissão, geralmente emergindo quando o empregador escolhe para ocupar o cargo de chefia um empregado jovem e inexperiente que, ao demonstrar o mínimo de insegurança no exercício de suas atividades, se torna presa fácil nas mãos de subalternos perversos e invejosos.³³

Os subordinados procuram, então, retirar a autoridade de seu chefe, primeiro resistindo e descumprindo ordens por ele exaradas e depois debochando de algumas atitudes adotadas. Os ataques tornam-se intensos e o superior começa a duvidar da própria competência e da capacidade de liderar pessoas, tendo reduzida, assim, a sua auto-estima. Ante a insubordinação instalada, o chefe se anula no meio ambiente de trabalho e opta por não comunicar o ocorrido ao empregador, pois teme que a exposição de suas fraquezas implique na perda do seu cargo. Desta forma, desrespeitado e sem conseguir impor a sua autoridade, o superior hierárquico se isola, não sendo raros os casos de afastamento para tratamento psicológico, pedido de demissão e até de suicídio.³⁴

A outra modalidade de assédio vertical é o descendente, isto é, aquela forma de assédio onde a violência é cometida de cima para baixo, fundando-se em questões de hierarquia. O *mobbing* vertical descendente é o tipo que se verifica com mais freqüência no dia a dia, sendo perpetrado pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador, sócio ou dono da empresa. Esta forma de violência geralmente está atrelada a relações de trabalho autoritárias, nas quais predomina o desrespeito

³² Idem.

³³ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Op. Cit.

³⁴ Idem.

e o rigor excessivo do chefe. Nestes casos, transparece o desvirtuamento do poder diretivo do empregador, que receoso de perder o controle ou pela necessidade que possui de rebaixar os outros para se engrandecer, abusa do seu direito de fiscalizar e punir os empregados, desestruturando o ambiente de trabalho.³⁵

O superior hierárquico geralmente valendo-se do seu *status* dentro da organização empresarial e visando eliminar o empregado da empresa, submete-o a tratamentos constrangedores e humilhantes, isolando-o do grupo e esvaziando suas atribuições a fim de deixá-lo no ócio. Assim, ainda que aviltado em sua dignidade humana, o empregado, por temer perder o emprego, se sujeita aos ataques sofridos, dando continuidade a essa relação doentia de trabalho até ter sua auto-estima completamente aniquilada pelo perverso.³⁶

Por fim, existe outro tipo de assédio moral, o horizontal, praticado por colegas de trabalho de mesmo patamar hierárquico que a vítima. Os motivos ensejadores desta violência moral, via de regra, são o excesso de individualismo, a inveja e a competitividade, embora o preconceito racial, a xenofobia e a opção sexual também sejam apontados como causas imediatas desse tipo de perversão.³⁷

Saliento, outrossim, que como nos demais casos de assédio, também no *mobbing* horizontal o empregador poderá ser judicialmente responsabilizado pelos danos ocasionados à vítima, a uma porque era dever seu, imposto pela Constituição e legislação infraconstitucional, garantir um meio ambiente de trabalho sadio ao empregado, a duas porque a legislação cível, mais especificamente no inciso III, do artigo 932, do Código Civil, estabelece ser o empregador responsável, objetivamente, pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.³⁸

³⁵ *Ibidem.*

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ *Ibidem.*

³⁸ *Ibidem.*

2.2 Características do assédio moral no local de trabalho

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em virtude da dificuldade dos estudiosos do tema em identificar o que seja realmente tal fenômeno. O assédio moral não se confunde com estresse, conflito profissional, excesso de trabalho, exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável. Tudo isso não é assédio moral. Alguns exemplos do que seja o assédio moral no ambiente do trabalho são, segundo a mesma autora a recusa da comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento, a obrigatoriedade ao ócio, o vexame, o induzir ao erro, a mentira, o desprezo, o abuso de poder, a rivalidade, a omissão da empresa em resolver o problema, ou a ação da empresa em estimular métodos perversos.⁽²⁰⁾ Estes exemplos não têm correlação com qualquer um dos problemas apontados anteriormente, pois aqui, tratam-se de problemas que ferem o âmago da pessoa, a sua dignidade, e que pode gerar a perda da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas.³⁹

A autora Márcia Novaes Guedes chega a comparar o assédio moral com o nazismo:

O *mobbing* visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido é um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada a mais humilhante ociosidade. À semelhança do nazismo, o *mobbing* ataca a espontaneidade.⁴⁰

O sujeito perverso emprega inúmeras formas de atacar a vítima, quais sejam hostilidades, dar de ombros, olhar de desprezo, recusa da comunicação, recusa de uma explicação sobre aquele comportamento, críticas à performance

³⁹MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 13 mar. 2010.

⁴⁰GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003, p. 38.

profissional, ataque à vida privada, insinuações, constrangimentos, calúnias, mentiras, fofocas, isolamento da vítima do convívio com colegas, tudo para ver a vítima imobilizada, corrompida moralmente no seu próprio ambiente do trabalho.⁴¹

Segundo Maria Barreto, a caracterização do assédio moral se dá pela seguinte forma:

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pato da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua auto-estima.⁴²

Conforme observa Martiningo Filho:

As pesquisas sobre assédio moral no trabalho se iniciaram na Escandinávia na década de 80 como parte do crescente interesse em pesquisas relacionadas ao trabalho em geral, e como parte do reconhecimento da importância do aparecimento dos casos de stress relacionados ao trabalho.⁴³

Apesar das pesquisas sobre o tema datarem apenas da década de 80, a violência moral ou assédio moral no local de trabalho não é um fenômeno novo, sendo possível afirmar que ele é tão antigo quanto o trabalho. O que há de novo no tema é a intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno nas organizações. Tampouco a violência moral no trabalho constitui um fenômeno local ou nacional, pelo contrário, ela é internacional. Conforme levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diferentes países desenvolvidos. Essa pesquisa apontou para distúrbios de saúde mental relacionados com as

⁴¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Op. Cit.

⁴² BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação [Mestrado em Psicologia Social]. PUC – SP, 2000, p. 4.

⁴³ MARTININGO FILHO, A. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, UnB. Brasília, 2007, p. 7.

condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.⁴⁴

De início resgata-se aqui o termo *assédio*, criado por Leymann (1990), e que significa, segundo Guedes:

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.⁴⁵

O mesmo Leymann, em estudo de 1984 apud Bortolato, conceitua assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro.⁴⁶

Conforme ensina Barreto, assédio moral no trabalho é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.⁴⁷

Nesse mesmo sentido Hirigoyen entende o assédio moral como sendo qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, os quais atentem, por sua repetição ou sistematização,

⁴⁴BORTOLATO, Andréa Carla Marques. **Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização Judiciária Federal**. [Monografia]. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2009, p. 4.

⁴⁵GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

⁴⁶BORTOLATO, Andréa Carla Marques. Op. Cit., p. 5.

⁴⁷BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho** – uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003, p. 40.

contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando sua posição em perigo ou deteriorando o ambiente de trabalho. Assim, para Hirigoyen:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁴⁸

Para Freitas essa violência e assédio nas organizações, “nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade”⁴⁹.

Em síntese, segundo esses autores, é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o trabalho que caracteriza o assédio moral. Esse fenômeno é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde predominam condutas negativas, desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego ou do cargo.⁵⁰

Sua ocorrência caracteriza-se pela degradação das condições de trabalho prevalecendo atitudes e condutas negativas dos chefes para com seus subordinados, sendo uma experiência subjetiva que gera prejuízos práticos e emocionais ao trabalhador e à organização.⁵¹

Após escolher sua vítima, o agressor dá início aos ataques, isolando-a no ambiente profissional e utilizando-se de diversas estratégias a fim de imobilizá-la e fragilizá-la. Dentre as inúmeras condutas de que se vale o assediador, uma das mais comuns consiste em impedir a vítima de se expressar, seja porque não é chamada a opinar sobre nenhum assunto da empresa, seja porque ao começar a expor suas idéias é bruscamente interrompida antes de conseguir concluí-las. Esta recusa à comunicação faz com que a vítima passe a apoucar-se e a sentir-se uma peça dispensável no ambiente de trabalho, cujas idéias e opiniões não possuem qualquer expressão, ou relevância. Outra conduta bastante utilizada pelo agressor é a de

⁴⁸HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 65.

⁴⁹FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41. n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001, p. 9.

⁵⁰BORTOLATO, Andréa Carla Marques. Op. Cit., p. 5.

⁵¹Idem.

ridicularizar e culpabilizar a vítima perante seus colegas de trabalho, desqualificando-a publicamente e fazendo comentários maldosos acerca de sua incapacidade, levando-a, pouco a pouco, a desacreditar de si mesma.⁵²

Sempre visando abalar a auto-confiança da vítima, o perverso busca constrangê-la, exercendo uma vigilância exagerada sobre suas atividades, conferindo-lhe tarefas inúteis ou exigindo metas que sabe impossíveis de serem atingidas. Não raro, opta o perverso pela inação compulsória, isto é, deixa de repassar serviços ao trabalhador, para que o mesmo, pela ociosidade vivida diariamente, sinta-se inútil à organização empresarial. Neste momento, o agressor já isolou a vítima do grupo, deixando-a de "quarentena", e ela, arrebatada pelo sentimento da solidão, sente-se ignorada, descontente, incompreendida e diferente dos seus pares. Essa verdadeira perseguição instaurada desestabiliza o emocional da vítima e faz com que, paulatinamente, se desencante e perca o interesse pelo trabalho.⁵³

A vítima fica, então, completamente fragilizada e com a auto-estima destruída, tendo seu estado de saúde agravado e, em inúmeros casos, recorrendo ao uso de drogas e álcool, conseguindo o agressor, finalmente, atingir seu intento de eliminá-la do meio ambiente de trabalho, seja através de um pedido de demissão forçado, seja despedindo-a por justa causa, ou, nos casos mais extremos, em virtude do seu suicídio.⁵⁴

As estratégias e condutas, como visto, são das mais diversas começando pelo isolamento e incomunicabilidade da vítima, passando à proibição de conversar com colegas, exclusão das atividades sociais da empresa, transmissão de informações erradas ou sonegação das mesmas, designação de tarefas sem importância, imposição de prendas que exponham o empregado ao ridículo, responsabilização por erros de outra pessoa, comentários maliciosos e desrespeitosos, referências maldosas sobre aspectos físicos, crenças, conduta e família, divulgação de rumores sobre a vida privada, mudança de mobiliário sem prévia comunicação, colocação de outro trabalhador controlando o outro, fora da estrutura hierárquica da empresa, violação de correspondência, rebaixamento

⁵² AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Op. Cit.

⁵³ Idem.

⁵⁴ Ibidem.

injustificado de função, limitação do tempo ou do número de idas da vítima ao banheiro, dentre outras. Apesar de distintas, inegável que em todas as condutas e estratégias empreendidas o fim não discrepa, pois através delas visa sempre o agressor desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua auto-estima e manipular a sua dignidade profissional.⁵⁵

No *modus operandi* do assédio moral a vítima é isolada do grupo e passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada perante os demais trabalhadores que, seja por medo da perseguição e do desemprego ou da perda de seus *status* na organização, pela vergonha da humilhação e pelo freqüente estímulo à competição, rompem os laços afetivos com a vítima e reproduzem o comportamento dos chefes, instaurando um pacto da tolerância e de silêncio, enquanto a vítima vai perdendo sua auto-estima e, de certa maneira, contribuindo para a ampliação de seu isolamento.⁵⁶

Sobre a participação dos colegas de trabalho no assédio Mayor apud Bortolato observa que “o que facilita a ação do perverso é a adesão do grupo. As pessoas não são propriamente perversas, mas são capazes de se deixar persuadir e abandonarem seus próprios referenciais, aderindo ao assédio.”⁵⁷

2.3 Consequências

Uma pessoa vítima de mobbing poderá sofrer consequências avassaladoras, nomeadamente, a nível psicológico (ansiedade, medo, sentimento de ameaça, dificuldade na concentração, etc.), a nível físico (dores e transtornos funcionais/orgânicos) e a nível social (maior susceptibilidade e hipersensibilidade à crítica, com atitudes de desconfiança e com condutas de isolamento, evitamento, retracção e agressividade ou hostilidade). A saúde social do indivíduo encontra-se profundamente afectada, uma vez que este problema pode destroçar as interacções que tem com outras pessoas e interferir na vida normal e produtiva do indivíduo. As relações afectivas, aos poucos, vão se deteriorando, predominando o ‘salve-se quem puder’. Há indiferença pelo sofrimento do outro e uma quebra dos laços de

⁵⁵Ibidem.

⁵⁶BORTOLATO, Andréa Carla Marques. Op. Cit., p. 7.

⁵⁷Idem, p. 8.

camaradagem. Daí, o apoio incondicional à vítima é importante e quanto mais precoce melhor.⁵⁸

Uma das conclusões da pesquisa coordenada pela médica do trabalho Margarida Barreto é que esta tortura psicológica que é o assédio moral, se transformou em um problema de saúde pública. O assédio moral é como uma guerra de nervos travada no interior das empresas. Dependente do trabalho para as suas satisfações morais, sociais, afetivas, psicológicas e materiais, inúmeras pessoas vêm-se à mercê de ditadores, que dificultam ou até mesmo impossibilitam-no de exercer o seu direito de trabalhar e de viver de forma saudável. Assim, gradativamente, desaparece o equilíbrio físico e psíquico do indivíduo, sem que o veneno que o desencadeou seja visto. Sabe-se, que a auto-estima é um dos pontos de partida para que o homem seja engajado na vida como pessoa e cidadão, mas submetido a humilhação constante no trabalho sua saúde corre risco e começa a corroer-se pela baixa auto-estima, pelas práticas perversas das relações sociais, como as do trabalho. Aos poucos, o indivíduo vai perdendo suas forças e luta para manter-se, mas, em geral, a pressão é tanta que os erros, as doenças físicas e emocionais passam a atingi-lo. Suas relações pessoais são afetadas. Após cada doença o assédio moral se acirra, como numa cena de terror. Muitas vezes, quando volta, depois de um afastamento, encontra outro em sua função, ficando até sem lugar para ficar. Outras vezes, o agressor não lhe dá mais trabalhos para que sinta a sua inutilidade. Os colegas têm medo de aproximar-se e serem retaliados, por isso aquele que é agredido fica sozinho. Agressivos, apáticos, negligentes, preguiçosos, lerdos são rótulos comuns nesse tipo de fenômeno. Com sua auto-estima abalada, as drogas legais ou não (como o álcool) passam a fazer parte de sua vida e a derrocada é rápida e muitas vezes sem chance de recuperação. Mas, como estabelecer um nexos causal entre o assédio moral e as doenças físicas e psíquicas dos trabalhadores?⁵⁹

⁵⁸LEYMANN, Heinz. **O risco (ainda) invisível no mundo dos enfermeiros**. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralemenfermagem.asp>. Acesso em: 13 mar. 2010.

⁵⁹DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 13 mar. 2010.

Em longo prazo, as conseqüências tornam-se agravadas, e a confusão, agora dá lugar ao choque, à ansiedade, a perturbações psicossomáticas, ou a um estado depressivo. Segundo Marie-France Hirigoyen:

Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhe interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmo na atividade mais banais. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio. O risco é ainda maior no momento em que elas tomam consciência de que foram lesadas e que nada lhes dará a possibilidade de serem reconhecidas suas razões. Quando há um suicídio, ou tentativa de suicídio, isso conforta os perversos em sua certeza de que o outro era fraco, perturbado, louco, e que as agressões que lhe eram infligidas eram justificadas.⁶⁰

Alguns distúrbios também são diagnosticados nas vítimas do assédio moral em estágio mais avançado com conseqüências fisiológicas ocasionando problemas digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), ganho ou perda de peso, doenças cardiovasculares, doenças de pele, etc.⁶¹

⁶⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 78.

⁶¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Op. Cit.

aceitando a submissão, o assediado sente grande tensão anterior, abrindo espaço para o desencadeamento de processos psicossomáticos; (e) o medo, ante a possibilidade de perda do cargo ou emprego, num cenário econômico de aumento da competitividade entre todos os agentes econômicos; (f) o isolamento, já que a vítima é, em geral, apenas um funcionário destacado do grupo; (g) o choque, quando a vítima conscientiza-se do fenômeno; (h) a descompensação, gerada pelo *stress* excessivo; (i) a separação, que se dá pela tentativa de sair da situação de assédio, através do pedido de demissão ou transferência para outro órgão; (j) a evolução, a vítima supera a situação de assédio e retoma seu interesse pelo trabalho.

2.4 Efeitos a Saúde do assediado

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991. Sob esse prisma, compete à CIPA (Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho) atuar na sua prevenção e no seu combate. O assédio moral afeta também os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço. Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de relacionar-se, há os sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade, a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.⁶⁵

⁶⁵BARROS, Alice Monteiro. **Assédio Moral**. Disponível em: http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/1.pdf. Acesso em: 26 mar. 2010.

2.5 Legislação e Jurisprudência pátrias

Em decorrência das conseqüências gravosas ocasionadas pelo assédio moral, tanto para o profissional em si, quanto para a produtividade da empresa como um todo há uma tendência legislativa emergente, visando coibir a prática da coação moral, através da punição dos agressores. Os Estados do Rio de Janeiro e de São Paulo foram os pioneiros, na adoção de normas específicas sobre o assédio moral, com a aprovação das Leis nº. 3.921/2002 e 12.250/2006, respectivamente. No âmbito municipal, essa tendência tem-se propagado cada vez mais e vários municípios de São Paulo, Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Paraná e Rio Grande do Norte já aderiram ao movimento, adotando leis que vedam a agressão psicológica.⁶⁶

Elucide-se que diversos projetos de lei pertinentes ao tema estão tramitando no Congresso Nacional, entre eles o projeto de lei federal nº. 5.970/01 que propõe a alteração do artigo 483 e a inserção do artigo 848–A na CLT, no sentido de fixar coação moral como hipótese de rescisão indireta em favor do empregado e estabelecer indenização à vítima pelos danos provocados. Há ainda o projeto de lei federal nº. 4.742/01 que propõe a tipificação do assédio moral como crime no Código Penal Brasileiro. Dessa maneira, baseado no princípio da analogia, o Judiciário tem reiteradas vezes aplicado às disposições constantes no art. 848 da CLT nos casos de Rescisão Contratual Indireta, uma vez que o trabalhador (parte menos favorecida na lide) não pode correr o risco de ter o seu direito cerceado por falta de uma legislação que o ampare e que garanta os seus legítimos e reais direitos.⁶⁷

No entanto, apesar de ainda não haver norma trabalhista específica sobre o tema, sabe-se que o dever de indenizar a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho está alicerçado pela Constituição Federal de 1988, que consagrou no artigo 1º os "valores sociais do trabalho" como fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como, tornou inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a

⁶⁶SILVA, Ivanildo Severino da. **Assédio moral: opressão no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/29680/1/ASSEDIO-MORAL-OPRESSAO-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO/pagina1.html>. Acesso em: 13 mar. 2010.

⁶⁷Idem.

imagem das pessoas, no artigo 5º, inciso X, assegurando o direito à indenização pelos danos experimentados em decorrência de sua violação.⁶⁸

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhes informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de trabalho em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT, 17ª Reg. – RO 1315.2000.00.17.00-1 – Ac 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio).⁶⁹

Vale salientar que, de acordo com os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro, o empregador responde pelos atos praticados por seus prepostos, sendo dele o dever de indenizar a vítima de assédio moral, ainda que o agressor seja seu colega de trabalho. Acrescente-se que, sendo a empresa titular do poder diretivo, a mesma deve zelar pela sua organização técnica e boa ordem, impedindo a prática da agressão psicológica, sob pena de ser responsabilizada objetivamente por isso.

70

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a 6ª Turma, tendo como Relator Valdir Florindo e Revisor Francisco Antonio de Oliveira, julgando em 17 de fevereiro de 2004 o acórdão nº 20040071124, decidiram:

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibidem.

derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidade que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social. Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.⁷¹

Aqui, o relevante e oportuno voto do relator Valdir Florindo não levou só em conta o dano, o que somente ele já se afigura assustador, mas levou em conta também a questão social do desemprego que assola trabalhadores do mundo inteiro, e que usado tiranicamente pela empresa assediadora, faz merecer o provimento do recorrente. Verificamos, aqui também, que o assédio originou-se do empregador e após foi seguido por colegas da vítima, demonstrando um duplo caso de assédio, ou assédio misto.⁷²

Em outro *decisium* do mesmo Tribunal, agora pela 4ª Turma, tendo como relator Francisco Ferreira Jorge Neto, e revisor Salvador Franco de Lima Laurino, julgando em 22 de julho de 2003 o acórdão nº 20030661740, assim decidiram os magistrados:

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil

⁷¹MOLON, Rodrigo Cristiano. Op. Cit.

⁷²Idem.

subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral.⁷³

Neste ato, já pode-se verificar a não procedência do pedido da recorrente, por não ter o magistrado se contentado com a ausência de um dos pré-requisitos para se alcançar a responsabilidade do empregador. Preferiu, ele, não prover a demanda pela insegurança da prova da ofensa moral. Não sendo ela robusta e cabal, optou pela improcedência.⁷⁴

⁷³Ibidem.

⁷⁴Idem.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A questão do assédio moral no serviço público já foi alvo de inúmeros trabalhos acadêmicos. Nos parágrafos abaixo destacam-se alguns desses estudos.

Analisando o assédio moral no ambiente de uma universidade pública, Lazzarotto *et al* destacam, como fatores que facilitam a ocorrência desse tipo de comportamento:

Entre os fatores organizacionais encontramos excessiva hierarquização, estrutura vertical de chefia, que não permite o trabalho coletivo. Os recursos humanos estão alienados e os estilos de chefia são inadequados, sem capacidade de gerenciar grupos, devido ao autoritarismo. O trabalho é definido em conjunto e decidido por bajuladores e apadrinhados. Existe a competição, ciúmes, questões financeiras, prevalecem às questões políticas em detrimento da acadêmico-científica. Existe a fiscalização para denegrir a imagem e perseguir o docente. O trabalho é deprimente e com perseguição ao mesmo tempo existem sobrecarga e relações deterioradas com conflitos entre poderes, questões pessoais sem respeito e ética.⁷⁵

Oszlak apud Bortolato⁷⁶ por outro lado, destaca que as modalidades de sofrimento por que passam os funcionários públicos nas instituições governamentais são muitas, destacando-se a violação das normas vigentes, os critérios de seleção de pessoal, concursos espúrios, corporativismo ou amiguinhos dos cargos da direção, onde o desempenho da excelência profissional é realizado mediante critérios perversos, avaliações de equivalências escandalosas e desiguais, isolando o trabalhador.

⁷⁵LAZZAROTTO, E. M., et al. Assédio moral nas relações de trabalho. **Ciências Sociais em Perspectiva** vol. 5 nº 9: 2º sem. 2006, p. 121.

⁷⁶BORTOLATO, Andréa Carla Marques. Op. Cit., p. 16.

Sobre os agentes dessa violência político-burocrática, Scialpi apud Bortolato⁷⁷ identificou que os funcionários e administradores, exatamente aqueles que teriam a responsabilidade de respeitar e fazer respeitar as normas vigentes, são os principais algozes.

Segundo apud Bortolato⁷⁸, o setor público é um dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com freqüência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Para esses autores outro aspecto de grande relevância é o fato de que, no setor público, muitas vezes, os chefes são indicados em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando. Assim, despreparado para o cargo, muito costumeiramente sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas, escorado nas relações que garantiram aquela sua indicação, o chefe pode se tornar muito arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações e, por outro lado, considerando-se intocável.⁷⁹

Neste ambiente o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade; o chefe por estar vinculado às normas do serviço público como a estabilidade e ao crivo do Processo Administrativo Disciplinar em todas as suas fases, garantindo-se ao funcionário a ampla defesa e o contraditório, passa a estar mais distante da disposição sobre o vínculo funcional do servidor, restando-lhe mais difícil, demiti-lo, passa então a humilhá-lo, sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

80

O autor não nega a necessidade de subordinação hierárquica. O que ele pretende é ressaltar que os chefes na Administração Pública não dispõem, como na iniciativa privada, diretamente do vínculo com o empregado, podendo demiti-lo sumariamente. No serviço público ainda há a estabilidade, conseguida após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório, e, portanto, até a

⁷⁷Idem, p. 21 – 22.

⁷⁸Ibidem, p. 23.

⁷⁹Ibidem, p. 23.

⁸⁰Ibidem, p. 24.

demissão, há um longo percurso, a sindicância o processo administrativo disciplinar onde são garantidos a ampla defesa e o contraditório.⁸¹

Na esfera administrativa, O Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União prevê, em seu título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor. O assédio moral é consubstanciado no abuso de poder contra o qual é dever do servidor representar – art. 116 XII da Lei 812/90, tratando este título do dever do servidor, somando-se a este dispositivo o inciso IV do mesmo artigo que autoriza descumprir ordens quando manifestadamente ilegais. No abuso de poder, a discricionariedade passa a ser usada como moeda de opressão, cerceando-se direitos dos administrados em nome do interesse – muitas vezes, escuso, ilícito e sombrio da Administração. Ocorre, também, que os contumazes assediadores esquecem que, a despeito de sua vaidade, também são simplesmente servidores públicos sujeitos ao mesmo estatuto que é isonômico.⁸²

O Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União prevê, ainda no mesmo título IV, os deveres impostos aos servidores, portanto, impostos a todos. Tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116 IX da Lei 8112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116 XI) e ser leal às instituições a que servir (artigo 116 II). Além disso, aquele Estatuto proíbe expressamente promover manifestação de apreço ou de despreço no recinto da repartição (art. 117 V), e valer-se do cargo para lograr proveito, e ainda o desvio de função consubstanciado no artigo 117 XVII, somente permitido em situações de emergência ou transitórias.⁸³

Assim, a Lei 8112/90 prevê, também, aos servidores chefes, penalidades disciplinares que lhes podem ser aplicadas (art.127) dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou a disponibilidade, a destituição de cargos em comissão e a destituição de função comissionada. No art. 121 do mesmo estatuto, estar prevista expressamente a sua tríplice responsabilização pelo exercício irregular de suas atribuições, estando ainda explicitada a responsabilidade civil no art. 122, incluindo-se nele a indenização, e a

⁸¹Ibidem, p. 24.

⁸²BATALHA, Lílian Ramos. Op. Cit.

⁸³Idem.

penal consubstanciada no artigo 123, bem como no artigo 125, que prevê que as mesmas são cumulativas.⁸⁴

3.1 Como configurar o assédio moral no serviço público

O setor público é um dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com freqüência por pura perseguição a um determinado indivíduo. Outro aspecto de grande relevância é o fato de, no setor público, muitas vezes, os chefes são indicados em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando.⁸⁵

Despreparado para o exercício da chefia e, muitas vezes, sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas, escorado nas relações que garantiram aquela sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações e, por outro lado, considerando-se intocável. Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade; o chefe por estar vinculado às normas do serviço público como a estabilidade e ao crivo do Processo Administrativo Disciplinar em todas as suas fases, garantindo-se ao funcionário a ampla defesa e o contraditório, passa a estar mais distante da disposição sobre o vínculo funcional do servidor, restando-lhe mais dificultoso, demiti-lo, passa então a humilhá-lo, sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.⁸⁶

Não se trata aqui, entretanto, de negar a hierarquia ou estabelecer o assembleísmo, e sim de ressaltar que os chefes na Administração Pública não dispõem, como na iniciativa privada, diretamente do vínculo com o empregado, podendo demiti-lo sumariamente. No serviço público, apesar de já ter sido flexionada em razão do desempenho, ainda há a estabilidade, conseguida após três anos de

⁸⁴Ibidem.

⁸⁵Ibidem.

⁸⁶Ibidem.

efetivo exercício e aprovação em estágio probatório, e, portanto, até a demissão, há um longo percurso, a sindicância o processo administrativo disciplinar onde são garantidos a ampla defesa e o contraditório. Neste sentido, se faz imperioso estudar os poderes da Administração, o hierárquico, o disciplinar e o discricionário, bem como o uso e o abuso de poder e seus meios de controle para que se possa entender como e quando ocorre o assédio moral.⁸⁷

Bortolato⁸⁸ disciplina a forma de agir diante do assédio moral. Para ele o assediado deve agir em duas frentes: resistir ao assédio e coletar provas que permitam acionar judicialmente a Administração Pública. A expectativa do autor é que quando os juízes começarem a julgar a Administração Pública e emitirem as primeiras condenações mais pesadas, as instituições começarão a rever os seus conceitos.

Wagner, Rambo e Spacil apud Bortolato⁸⁹, por sua vez desenham uma linha de conduta para contrapor-se ao assédio baseada na paciência, destemor, reunião de testemunhas, de provas documentais, registro dos fatos em diário, comprovação de danos à saúde, gastos médicos, e na busca de apoio jurídico. Para estes últimos autores, é, portanto, essencial a paciência na identificação do dano, pois o tempo correrá a favor do assediado, na forma de lucros cessantes, danos emergentes, juros, correção e mora. O medo de represálias e da demissão, deve ser evitado, visto que só serve para facilitar o trabalho do assediador. Para buscar a necessária tutela jurisdicional com tranqüilidade o assediado poderá e deverá lançar mão de suas licenças de saúde, licença prêmio, afastamentos para capacitação ou férias.

O certo, conforme diversos autores (Corradini; 2009); Wagner, Rambo e Spacil; 2009), é que é preciso resistir, pois, às ações contra assediados custam à Administração Pública quase duas vezes a remuneração anual bruta de um funcionário, custos expresso no tempo empregado pelo assediador para orquestrar novas formas de oprimir e perseguir a vítima; nos dias de trabalho perdidos em razão das licenças saúde do assediado, no custo do tratamento do funcionário doente em função do assédio; na perda de funcionários competentes e produtivos;

⁸⁷Ibidem.

⁸⁸BORTOLATO, Andréa Carla Marques. Op. Cit., p. 24.

⁸⁹Idem, p. 24.

além dos ressarcimentos aos funcionários assediados por condenações causas civis sofridas pela administração pública.⁹⁰

A documentação coletada pelo assediado permitirá a identificação de ilícitos penais, tais como abuso de poder (atacável via Mandado de Segurança); vias de fato; ameaças (crime de ameaça), difamação e calúnia (crimes contra a honra) e lesão corporal, dentre outros e administrativos, tais como danos ao patrimônio e falsificação, é fundamental, também, o testemunho de colegas de trabalho, trabalho difícil, visto que, conforme já discutido no início deste capítulo os colegas tendem a se afastar para que o assédio dirigido à vítima não os afete. Uma ótima sugestão dada por Wagner, Rambo e Spacil para construir um dossiê do assédio é ter um diário de cada ação assediante, no qual se indique data, hora, autor, descrição da ação, pessoas presentes e demais informações julgadas relevantes.⁹¹

No serviço público, alertam os autores, é ainda possível protocolar denúncia ou questionamento ao setor competente do órgão em que o funcionário é lotado. Muitas vezes não virá resposta, mas, isso pode ser suficiente para caracterizar o assédio. Muitas são as formas de coibir o assédio moral, após a árdua tarefa de conseguir elementos sólidos para configurá-lo, como antes demonstrado, quais sejam, a coleta de provas documentais e testemunhais, pode-se argüi-lo diretamente nos Estados e Municípios onde já existe legislação específica, ou por ações indenizatórias, argüindo os danos materiais e morais e reflexos decorrentes do assédio moral, e, outra forma muito simples de coibi-lo, e, também, engrossar as estatísticas que visam tipificá-lo é o instituto da denúncia, que, no caso, cabe ao Ministério Público do Trabalho, e que no caso pode ser utilizado pelos servidores públicos celetistas.⁹²

Por fim, há que se buscar as vias legais, sendo preferível o procedimento cível para a reparação de dano físico, patrimonial, moral ou lucros cessantes e o procedimento na justiça federal para ações de reintegração, indenização por danos, re-enquadramento, lucros cessantes, danos morais e materiais de servidores

⁹⁰Ibidem, p. 25.

⁹¹Ibidem, p. 25.

⁹²Ibidem, p. 25 – 26.

federais. Neste último caso, poder-se também documentar o dano ao erário público por aquele que desenvolveu o assédio.⁹³

3.2 Razões que levam ao assédio moral no serviço público

Na maioria das vezes, a origem do assédio moral é econômica, ligando-se à obtenção de promoções, gratificações, funções comissionadas (D.A.S.), ou outras vantagens pecuniárias. A origem pode estar, ainda, em algum preconceito enraizado, ligado à obesidade, à raça, religião ou orientação sexual. É preciso distinguir o assédio moral do assédio sexual, este tipificado no estatuto penal brasileiro. O assédio induz a uma vontade compulsiva por libertar-se da pessoa incômoda através do afastamento, aposentadoria, demissão. Caracteriza-se o assédio moral pela sonegação de informações de forma insistente, por espalhar rumores maldosos sobre o assediado, criticar sistematicamente sua atividade, subestimar seus esforços, criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Em suma, em um assédio velado, subjetivo. Já o assédio sexual é objetivo, claro e está ligado a uma subordinação hierárquica. É difícil configurá-lo, pois quem o pratica não o pratica em público. Mas, em alguns casos, um resulta do outro e acabam por se misturar, pois o assédio moral pode ser uma forma velada de assédio sexual, ao mesmo tempo em que o assédio sexual, por ser oculto e difícil de ser provado, acaba se constituindo em assédio também moral pelas conseqüências psíquicas que causa. Como se vê, as duas condutas reprováveis, uma já tipificada no Código Penal Brasileiro e a outra ainda não são matérias interrelacionadas e, muitas vezes simbióticas.⁹⁴

3.3 Formas de combate ao assédio moral no serviço público

No serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o ordenamento jurídico próprio. Embora a Lei 8112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União) não aborde claramente a questão do assédio

⁹³Ibidem, p. 26.

⁹⁴Ibidem, p. 26 – 27.

moral, ela indica alguns caminhos, pois a conduta do assediador poderá ser enquadrada no Regime Jurídico Único porque afronta o dever de moralidade da Administração podendo constituir-se em incontinência de conduta.⁹⁵

A Lei 8112/90 prevê, no título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema, pois, via de regra, no serviço público federal, os chefes também são servidores públicos sujeitos, portanto, ao mesmo estatuto. Em relação aos deveres impostos aos servidores, portanto, impostos a todos, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116 IX da Lei 8112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116 XI) e ser leal às instituições a que servir (artigo 116 II). Ademais, o Estatuto prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou de despreço no recinto da repartição (art. 117,V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio. Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (art. 117 incisos XV e II da Lei 8112/90) - o famoso desvio de função - só é permitida em situações de emergência e transitoriamente. Assim, a prática de assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhe são impostas. Nesse sentido, a lei prevê, também, as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (art.127 do estatuto) dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou a disponibilidade, a destituição de cargos em comissão e a destituição de função comissionada.⁹⁶

A lei estabelece também que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicada. Quanto a essas penalidades, observe-se que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do assediador, e isso porque uma das

⁹⁵Ibidem, p. 27.

⁹⁶Ibidem, p. 27 – 28.

situações em que está prevista a demissão do servidor é a incontinência pública de conduta e a conduta escandalosa no órgão público.⁹⁷

3.4 Existe prevenção?

Este fenómeno caracteriza “uma doença organizacional que degrada as condições de trabalho, a saúde mental dos indivíduos e as relações sociais no trabalho”. Trata-se de um “problema organizacional que tem uma amplitude importante nas organizações contemporâneas”. A prevenção deveria atender a certos situações específicas do trabalho, nomeadamente, proporcionar um trabalho com baixo nível de stress, com suficiente autonomia, atender ao comportamento dos líderes (deveriam desenvolver habilidades para reconhecer conflitos e geri-los adequadamente, conhecer os sinais e sintomas do mobbing), assim como atender à posição social do indivíduo (desenvolvimento de regras claras, explícitas, escritas e públicas sobre a resolução de conflitos pessoais, que garantissem o direito à queixa e ao anonimato e que preveja sistemas de mediação e ou arbitragem.⁹⁸

⁹⁷ Ibidem, p. 26 – 28.

⁹⁸ LEYMANN, Heinz. Op. Cit.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O silêncio não é sinônimo de falta de atitude e nem de ausência de significados de palavras, pelo contrário, acredito que seja uma das formas mais profundas de expressão. O silêncio tem voz, se comunica, ainda que a mudez seja uma ação estratégica, ainda assim, haverá uma interpretação. O silêncio fala, conspira, demonstra mais do que muitas palavras e atos, diante desse pensamento, percebi que o silêncio vai muito além da ausência de palavras ou ruídos, ele traz consigo significados que, às vezes gritam ou calam a alma.

O assédio moral existe há muito tempo, batizado com outros nomes, como 'grosseria, falta de educação', e outros adjetivos, suportados pelo trabalhador por medo do desemprego ou simples passividade. O assédio moral foi intensificado no modo de produção capitalista, e com a ocorrência da globalização, seus efeitos se potencializaram com a incansável busca pelo lucro, competitividade no mercado de trabalho, a crescente demanda de mão de obra em detrimento a oferta de trabalho, entre outros aspectos, tudo girando em torno da produtividade e do capitalismo.

A valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana são princípios que, apesar de encontrarem guarida constitucional, vêm-se ameaçados por um conjunto de aspectos presentes no contexto mundial atual. Tais aspectos são evidenciados pela égide da organização de trabalho vigente, da globalização econômica, da dinamização dos mercados internacionais, da supervalorização da produção e do lucro em detrimento do valor do ser humano. Essa realidade ocasiona a deterioração da condição humana da maioria da população mundial, o que pode, infelizmente, ser facilmente constatado.

A criação de uma ouvidoria interna ou o cumprimento desse papel pela área de gestão de pessoas também seria parte importante do combate e prevenção do assédio moral no Órgão Público, pois permitiria romper o isolamento das vítimas de assédio, dando-lhes o suporte necessário para enfrentar a situação. Tal papel,

contudo, não será possível de ser cumprido sem o envolvimento da alta administração do órgão, que detêm o poder para tomar as medidas necessárias.

Para um melhor conhecimento dos desafios que terão que ser enfrentados na aplicação das mudanças necessárias, a ampliação do estudo, inclusive com novos instrumentos de pesquisa, e foco direcionado para gestores e não gestores separadamente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Rosamalena de Oliveira. **Relações de trabalho e assédio moral na Polícia Civil**. [Monografia]. Universidade Federal do Pará, 2008.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 12 mar. 2010.

BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação [Mestrado em Psicologia Social]. PUC – SP, 2000.

_____. **Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio Moral**. Disponível em: http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/1.pdf. Acesso em: 26 mar. 2010.

BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio%20moral%20em%20face%20do%20servidor%20publico.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2010.

BORTOLATO, Andréa Carla Marques. **Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização Judiciária Federal**. [Monografia]. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2009.

CARVALHO, Marcelo Silva de. **Indicadores sociais de ética pública no espaço da cidade.** Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/TerceirosPapers/carvalho_terc.pdf. Acesso em: 12 mar. 2010.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 13 mar. 2010.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41. n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12396>>. Acesso em: 12 mar. 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003.

_____. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOBBS, Thomas. **O Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil.** Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz N. da Silva. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

LAZZAROTTO, E. M., et al. Assédio moral nas relações de trabalho. **Ciências Sociais em Perspectiva** vol. 5 nº 9: 2º sem. 2006.

LEYMANN, Heinz. **O risco (ainda) invisível no mundo dos enfermeiros.** Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralemenfermagem.asp>. Acesso em: 13 mar. 2010.

MARTININGO FILHO, A. **Assédio moral e gestão de pessoas:** uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, UnB. Brasília, 2007.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 13 mar. 2010.

RODRIGUES, Luiz Carlos. **Ética e gestão pública federal: um estudo sobre o decreto 6.029 que instituiu a comissão de ética pública federal.** [Monografia]. Universidade Estadual do Ceará, 2007.

SILVA, Ivanildo Severino da. **Assédio moral: opressão no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/29680/1/ASSEDIO-MORAL-OPRESSAO-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO/pagina1.html>. Acesso em: 13 mar. 2010.