

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

JOSÉ FELINTRO DE ALBUQUERQUE NETO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER  
JUDICIÁRIO

SOUSA - PB

2013

JOSÉ FELINTRO DE ALBUQUERQUE NETO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER  
JUDICIÁRIO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

SOUSA  
2013

JOSÉ FELINTRO DE ALBUQUERQUE NETO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER  
JUDICIÁRIO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

Banca examinadora:

Data de aprovação:

---

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

---

---

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha mãe Antonia Borges por sempre acreditar em mim. Mãe, muito obrigado pelas suas orações e amor incondicional. Agradeço ao meu pai pelos conselhos e cobranças que ajudaram bastante em meu crescimento profissional.

Agradeço à minha irmã Lúcia S. Albuquerque pelo apoio durante todo o tempo que morei em sua casa. Lúcia, obrigado pela generosidade. Agradeço também aos meus outros queridos irmãos Elvis S. Albuquerque e Maria Margareth S. Albuquerque, pelo incentivo e torcida.

Agradeço aos meus parentes e amigos de Santo Antonio dos Lopes e Imperatriz, no Maranhão. Estado onde iniciei minhas primeiras passadas e vida estudantil. Agradeço, em nome de todos os meus parentes do Maranhão, à minha tia Marta, conhecida como KITA, pelo afeto e amizade.

Agradeço aos amigos do Centro Cultural Banco do Nordeste Sousa, nas pessoas de Rosi Brito e Jofran Di Carvalho, pela amizade e por acreditarem no meu trabalho como produtor cultural. O Centro Cultural é minha segunda casa. Parte da minha formação cultural e humana eu devo a este tão importante equipamento cultural que fica no Sertão da Paraíba e no meu coração.

Agradeço aos amigos do Juizado Especial Misto de Sousa (1° e 2°), em especial Marlene, Cida, Kaline e Dr. Ivna por compartilharem comigo as suas experiências profissionais, pelas conversas, carinho e amizade.

Agradeço às minhas amigas Carolina, Amanda, Janeide e Letícia pela confiança e amizade. Agradeço a todos os queridos da turma de Direito 2008.1 da UFCG, aos professores, em especial à professora Iana Solano Melo pela generosidade e amabilidade de ser minha orientadora nesse momento de transição tão importante da minha vida.

Dedico este trabalho monográfico a todos os servidores públicos que atuam nos órgãos do Poder Judiciário e que sofrem diuturnamente às humilhações advindas de seus superiores hierárquicos.

**Poesia**

“O segredo é não correr atrás das borboletas...  
É cuidar do Jardim para que elas venham até você”

(Mário Quintana)

## RESUMO

O Assédio Moral é uma conduta reprovável que atinge a autoestima e capacidade laboral do trabalhador. Tão antigo quanto o próprio trabalho, o assédio moral está presente no serviço privado e público, especialmente nas instituições judiciárias devido aos intensos abusos cometidos pelos magistrados. Sendo assim, o presente trabalho objetiva esclarecer e caracterizar a figura do assédio moral e apontar as soluções possíveis para minimizar esta conduta, principalmente nos órgãos do poder judiciário, bem como evidenciar a perversidade da conduta dos Juizes assediadores, mostrando também as alternativas viáveis para a problemática mencionada. Destarte, para a construção da presente pesquisa, são utilizados o método dedutivo, por meio da técnica de pesquisa indireta, valendo-se da doutrina, jurisprudência e de artigos disponíveis na rede mundial de computadores, e o método de procedimento, vez que a pesquisa está delineada sob o histórico e o comparativo. Desta feita, constata-se na presente pesquisa um flagrante desrespeito aos dispositivos e princípios constitucionais que preconizam o respeito à dignidade humana. Ademais, apresenta-se como pertinente a criação de uma emenda constitucional que coíba o assédio moral no poder judiciário, limite o poder dos magistrados quanto ao tema em apreço e puna com mais rigor os juizes e demais assediadores.

Palavras-chave: Assédio Moral. Serviço Público. Poder Judiciário.

## **ABSTRACT**

The Moral harassment is misconduct that affects the self-esteem and work capacity of the worker. As old as work itself, bullying is present in the private and public sectors, especially in the judiciary due to intense abuse by magistrates. Thus, this study aims to clarify and characterize the figure of bullying and point out possible solutions to minimize this behavior, mainly in the organs of the judiciary, as well as highlight the perversity of conduct of judges stalkers, showing also viable alternatives to problems mentioned. Thus, for the construction of this research are used the deductive method, using the technique of indirect research, using the doctrine, jurisprudence and articles available on the World Wide Web, and the method of procedure, since research is outlined under the historical and comparative. This time, it was found in this study a blatant disregard for constitutional provisions and principles which advocate respect for human dignity. Moreover, it presents itself as a need to establish a constitutional amendment that Coiba bullying in judiciary, limit the power of judges regarding the topic at hand and punish more harshly judges and other stalkers.

Keywords: Moral Harassment. Public Service. Judiciary.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2 DAS RELAÇÕES HUMANAS SOB O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO</b>	14
2.1 Revolução industrial, globalização e competitividade	16
2.2 Brasil: o trabalho no século XXI	21
2.3 Consolidação das leis do trabalho, desvalorização do trabalho humano e o surgimento do assédio moral	22
<b>3 DO ASSÉDIO MORAL</b>	26
3.1 Modalidades e características	26
3.2 Agressor, vítima e consequências	30
3.3 Reparação pelo dano moral	31
3.4 Assédio moral x mero aborrecimento	35
<b>4 DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO</b>	36
4.1 Assédio moral e os princípios regentes da administração pública	39
4.2 Princípios constitucionais aplicáveis ao assédio e tríplice responsabilidade no serviço público	41
4.3 Lei 8112/1990 e projeto de lei 4591/2011	44
4.4 Assédio moral nos órgãos do poder judiciário	47
4.5 Prevalência da dignidade da pessoa humana frente aos desmandos de magistrados	51
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	53
<b>REFERÊNCIAS</b>	55
<b>ANEXO A – PROJETO DE LEI N° 4591, DE 2001</b>	57

## 1 INTRODUÇÃO

O Assédio Moral, denominado também de psicoterror ou terrorismo psicológico, é um dilema social que, nos últimos tempos, vem crescendo vertiginosamente. No ambiente laboral essa figura encontra o espaço ideal para maximizar-se com maior amplitude. A globalização, o capitalismo e as novas tecnologias que reduzem a participação do homem e inserem a máquina nas grandes indústrias são fatores que propulsionaram o aumento dos abusos em ambientes empresariais e no âmbito da administração pública.

Na maior parte das vezes, observa-se que a agressão ofertada ao trabalhador acontece de forma gradativa e com objetivo claro: fazer com que o trabalhador afaste-se do seu emprego, função ou cargo. Humilhações, perseguições e agressões tornam-se cada vez mais frequentes em ambientes competitivos e onde há exigência excessiva por produção e alcance de lucros. Todo esse processo de desestabilização emocional da vítima é bastante doloroso e afeta sua vida profissional e pessoal em profundidade.

Diante do quadro acima explicitado, o trabalho em tela versa sobre o Assédio Moral em face dos servidores públicos, especialmente os que laboram nos órgãos do Poder Judiciário, investigando, refletindo e analisando a histórica e atual situação destes trabalhadores, sujeitos aos infortúnios e dissabores provocados por seus algozes, buscando soluções jurídicas para os conflitos trazidos à baila.

A jurisprudência e a doutrina têm fornecido, ao longo do tempo, considerações valiosas acerca da temática abordada neste presente trabalho motivada, inclusive, pela falta de normas específicas de proteção ao trabalhador quanto às humilhações reiteradas no serviço.

Ademais, muito embora não exista legislação que coíba explicitamente o Assédio Moral, há dispositivos legais e constitucionais aplicáveis a situações semelhantes que caracterizam a citada prática de violação dos Direitos Humanos, os quais servem para auxiliar na fundamentação do julgador em sentença de indenização por Assédio ou Dano Moral, bem como colaborar na construção e desenvolvimento deste trabalho, embora não supra em sua totalidade a carência de uma legislação específica,

principalmente por se constatar que na maioria das vezes o assédio sofrido pelo servidor público do poder judiciário parte do próprio magistrado, tornando desta forma a situação do assediado mais delicada.

Nesse norte, faz-se salutar frisar que devido à omissão da lei infraconstitucional o julgador socorre as vítimas do Psicoterror valendo-se de princípios e artigos constitucionais que tutelam o trabalho e a dignidade da pessoa humana.

O trabalho monográfico se faz oportuno também pela discussão que representa em torno das delicadas relações que marcam a estrutura hierárquica do Poder Judiciário. Para tanto, será necessário analisar também o surgimento do Assédio Moral no âmbito da administração pública e esclarecer a afronta aos seus princípios regentes.

Diante do exposto, a presente pesquisa será construída utilizando-se dentre os métodos de abordagem existentes, o dedutivo, partindo-se do estudo sobre a história e as diversas formas de manifestação do Assédio Moral no Brasil seguindo-se até as soluções possíveis para dizimar, coibir e minimizar esse verdadeiro terrorismo psicológico, através da construção de uma linha de raciocínio decrescente, partindo da premissa maior para a menor. Dentre os métodos de procedimento, a pesquisa foi delineada sob o histórico e o comparativo, visto que foi imperioso constatar a extensa e lamentável situação degradante a que muitos assediados estão sujeitos e esclarecer, outrossim, a atual situação destes, em especial dos servidores públicos do poder judiciário, em que pese os avanços e falhas dos Poderes Judiciário e Legislativo quanto ao tema em apreço.

No que concerne às técnicas de pesquisa, teve espaço a documentação indireta, consistindo na pesquisa bibliográfica, onde se demonstrou o que já existe e repercute no mundo jurídico, em termos científicos e legais, sobre os temas abordados, especialmente de livros e artigos à disposição em sítios da rede mundial de computadores.

No primeiro capítulo, serão abordados as relações humanas sob o contexto histórico do trabalho no mundo e no Brasil, a sua evolução, o aprimoramento das tecnologias, a inserção de novas técnicas nas indústrias. Outrossim, o advento da globalização será um ponto importante a ser destacado, bem como o impacto da competitividade e a exigência de produção cada vez maior, o advento da Consolidação

das Leis do Trabalho, a desvalorização do trabalho humano e o surgimento do Assédio Moral.

No segundo capítulo, a figura do Assédio Moral será devidamente caracterizada. Do seu aparecimento à visão atual sobre este fenômeno, far-se-á uma análise crítica acerca do psicoterror nas instituições empresariais, modalidades de Assédio, conseqüências na saúde psicológica do trabalhador, diferenciação da mencionada conduta com o mero aborrecimento e a legislação trabalhista vigente quanto ao tema em foco. Ademais, afirmar-se-ão as soluções possíveis para dizimar esses conflitos cujo respaldo, na atualidade, advém principalmente da Constituição Federal.

No terceiro capítulo serão analisados o fenômeno do Assédio Moral na Administração pública brasileira, em especial nos órgãos do Poder Judiciário, a delicadeza nas relações jurídicas entre servidor público e magistrado, a insegurança e submissão do servidor público frente à avaliação de desempenho feita pelo seu algoz e a possibilidade de utilização da norma constitucional apta a solucionar litígios desta natureza, bem como a prevalência da dignidade da pessoa humana em face dos desmandos de magistrados, desembargadores, ministros, superiores imediatos ou outra figura que represente verdadeiro terrorismo psicológico para o servidor público.

Ademais, no decorrer do presente trabalho terá enfoque a atordoante exigência ao assediado de uma excessiva produtividade, a insensibilidade de muitos magistrados, o desgaste resultante das relações quotidianas no trabalho e serão mencionados, inclusive, os impactos que diferenças de opinião podem gerar no sóbrio ambiente jurídico.

Esclarece-se, outrossim, a dificuldade do servidor público, por vezes maior que a do empregado, de comprovar que está sendo assediado, tendo em vista que o seu regime de trabalho é estatutário e este traz em seu bojo uma série de procedimentos que, eventualmente, atrapalham e tumultuam a caracterização do Assédio Moral.

Nesse esteio, vale ressaltar que o assediador figurado como Administrador Público é respaldado pelas prerrogativas que a Administração Pública goza como o Poder Discricionário e a relativa liberdade daquele em motivar seus atos administrativos. O magistrado por sua vez goza de privilégios constitucionais que podem ser utilizados de forma inadequada no trato com o servidor público. Acrescente-

se a tudo isso a dificuldade da vítima em comprovar o psicoterror por parte de um magistrado, profissional que conhece com grande nitidez a tipicidade de sua conduta e ainda assim firma-se no sentido de continuar assediando o servidor.

Neste prisma, é truísmo destacar que as leis brasileiras e o poder judiciário não apresentam mecanismos plenamente satisfatórios para minimizar condutas dessa envergadura que tem crescido nos últimos anos. Destarte, para a melhor compreensão do tema, será necessário entender como se desenvolveram, ao longo do tempo, as relações humanas sob o contexto histórico do trabalho.

## 2 DAS RELAÇÕES HUMANAS SOB O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO

Desde a pré-história o homem busca alternativas para superar as adversidades de seu tempo. Com isso, novas descobertas, aprimoramento de técnicas e desenvolvimento de ideias foram utilizados para a consolidação das sociedades. Nesse contexto, as relações humanas também passaram por um intenso processo de mudanças.

Os homens e mulheres, no passado, viviam em tribos e ajudavam-se mutuamente. Cada membro tinha uma tarefa específica e indispensável no clã. Na fase próxima ao capitalismo o formato de grupo familiar era multigeracional e cada componente trabalhava em um mesmo *locus* econômico de produção. Neste ínterim, os trabalhos para a subsistência e as atividades ditas domésticas diferenciavam-se aparentemente por uma linha tênue (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

Ao longo do tempo, o homem descobriu que através do conhecimento poderia dominar técnicas de trabalho e seus próprios semelhantes. Nesta fase, aquele enxerga a possibilidade de prosperar sem a necessidade de compartilhar os frutos com os demais membros das tribos, iniciando-se assim o processo de individualização do trabalho na busca por capital e lucro.

A palavra trabalho, que em sua origem significa sofrimento, foi comumente utilizada nas sociedades. Houve uma fase em que o trabalho era visto como uma maneira de aproximar o homem da figura divina, o período da Idade Média.

O período Medieval, caracterizado pela adoração à divindade, bem como a influência da religião nas leis do estado, foi marcado pelas relações de vassalagem e suserania. O suserano disponibilizava uma porção de terra cultivável ao trabalhador rural conhecido como vassalo, este por sua vez comprometia-se a ser fiel e auxiliar o senhor suserano em qualquer solicitação deste. O vassalo deveria honrar com seu pacto de fidelidade e trabalho em troca da proteção recebida de seu suserano, além de um lote de terras dentro do sistema de produção da sociedade feudal, assinalada pela hierarquização e difícil mobilidade social (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

Destaca-se ainda, nesse prisma, a figura do escravo presente em praticamente todas as sociedades e épocas, oriundo principalmente da África ou de batalhas em que foi capturado pela nação vencedora. Este não recebia qualquer tipo de remuneração, proteção ou pequeno fruto em virtude de seu labor.

Em momentos paralelos e posteriores, muitos homens por meio da denominada burguesia visualizaram no trabalho a oportunidade de ascensão social, compra de títulos de nobreza e melhoria da sua própria qualidade de vida.

Nesse diapasão, as conquistas e o alcance de elevados status sociais trouxeram aos burqueses o desejo de produzir mais e para tanto necessitavam de corpo humano para manusear o maquinário e as novas técnicas de produção. Os rendimentos do trabalho desenvolvido por todos não era mais compartilhado de forma igualitária como na época dos clãs e aldeias. Iniciou-se, então, a estrutura hierárquica das instituições empresariais com a devida divisão de tarefas (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

Ademais, a grande jornada de trabalho imposta, pouco tempo de descanso e o aumento de exigências, cada vez maiores, evidenciavam a falta de preocupação do detentor de capital e bens com a saúde e bem estar do trabalhador que lhe prestava serviços. Nesse sentido, a figura do Assédio Moral, presente em todas as formas de trabalho das sociedades, nas diversas épocas da história, maximiza-se de forma assustadora e alcançava um grande patamar, intensificado-se na Inglaterra industrial.

O Assédio Moral, nesse ápice, ganha contornos bem delineados dentro da indústria e do eloqüente desejo de ascensão social e financeiro do ser humano. A remuneração insuficiente somada à saúde afetada do trabalhador culminava em fraco desempenho nas empresas. Os patrões, além de não tolerarem, por vezes aumentavam a jornada de trabalho, efetuavam descontos nos salários de seus colaboradores e praticavam toda sorte de violência, no plano psicológico e não raras vezes físico.

Diante do exposto, faz-se mister analisar a Revolução Industrial, a reivindicação dos trabalhadores, o momento de transição das indústrias da época e o legado para o trabalho na contemporaneidade.

## 2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, GLOBALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE

O capitalismo que se conhece hoje é fruto de um sistema iniciado na Europa durante o século XVI. As práticas mercantis consolidavam-se com as colônias dispersas por toda parte, especialmente nos Estados Unidos. O comércio foi a verdadeira válvula propulsora de riqueza das nações. Nesse diapasão, a Inglaterra foi a nação que despontou no cenário mercantil.

Das fábricas manufatureiras inglesas até as máquinas automatizadas houve um processo industrial no qual o trabalhador não era mais responsável direta ou indiretamente por todos os processos da fabricação do produto, mas por uma única etapa, o que otimizou os sistemas fabris. Todas essas transformações marcaram as incipientes políticas liberais. A economia burquesa foi incentivada e desenvolvida, além da concretização de muitas inovações em tecnologia. Todos esses fatores reunidos culminaram em uma Revolução Industrial (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

As inovações em tecnologia, especialmente em meados do século XVIII, propiciaram maior rapidez ao processo de transformação das matérias-primas. Novas máquinas, agora automatizadas, com tecnologia do motor a vapor, tiveram a responsabilidade por essa forma de inovação. Nesta perspectiva, os trabalhadores passaram por um processo de especialização de suas tarefas, desta forma tinham ciência apenas de uma etapa do processo industrial.

Diante do cenário acima apresentado, formou-se uma classe burquesa, com grande acúmulo de capitais e controladora dos meios de produção da economia incipiente. Ressalte-se que depois da especialização do trabalho, era cada vez mais difícil a discriminação da riqueza produzida pelos trabalhadores (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

Nessa seara, cabe mencionar que devido às condições de trabalho desfavoráveis surgiram greves e revoltas dos operários que, tempos depois, deram início aos movimentos dos sindicatos, clamando por melhores espaços laborais.

Ainda no século XIX surge a Segunda Revolução Industrial, desta vez com outras feições. Os avanços do capitalismo se ampliam consideravelmente pelo mundo.



Nesta mesma época, países da Ásia e da África aderem ao movimento industrial paralelamente ao período marcado pelo neocolonialismo, liderado pelos países que mais enriqueceram com as novas tecnologias desenvolvidas.

Em meio à efervescência e crescimento industrial surgem novos estudos aptos a maximizar a produtividade nas fábricas e aumento dos lucros e capital. Estudiosos como o industriário Henry Ford e o engenheiro Frederick Taylor foram responsáveis pela criação de métodos onde o tempo despendido e a eficiência do processo de produção fossem cada vez melhores, beneficiando os empresários.

Todavia, cabe ressaltar que o grande problema desses novos métodos residia no fato de que os trabalhadores não eram efetivamente contemplados com essas melhorias. Aprimoravam-se as técnicas, porém as condições físicas do homem não eram devidamente levadas em conta. Essa “coisificação” do trabalho humano foi responsável também pelas reiteradas práticas de humilhação e excessiva jornada de trabalho nos espaços fabris, o que culminava em mutilações nos membros dos trabalhadores, doenças do trabalho e perigos de toda natureza. Nesse prisma, cumpre enfatizar os ensinamentos de Nascimento (2011, p. 39):

Se o patrão estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque, principalmente, não havia um direito regulamentando o problema. Maria de La Cueva observa que o contrato de trabalho podia resultar do livre acordo das partes, mas na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade ou modificá-lo ao seu arbítrio. A pretensão do empresariado, de melhorar a vida, também determinou essa atitude. Às vezes eram impostos contratos verbais a longo prazo, até mesmo vitalícios; portanto, uma servidão velada, praticada especialmente em minas nas quais se temia pela falta de mão de obra. É o que acontecia na indústria escocesa, na qual os trabalhadores eram comprados ou vendidos com os filhos, tanto assim que se fizeram necessários os decretos parlamentares de 1774 e 1799 suprimindo a servidão vitalícia dos mineiros escoceses. O trabalho das mulheres e menores foi bastante utilizado sem maiores precauções. Na Inglaterra, os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato comum nas atividades algodojeiras.

Com o advento de leis que minimizaram a servidão velada instituída por empresários, novas fases políticas e econômicas surgiram nos países que adotaram o sistema capitalista. Neste contexto vem à tona a figura da Globalização. Uma nova ordem mundial nasce na década de 1990. As políticas ocidentais foram marcadas pelo

denominado neoliberalismo, política na qual cria-se um Estado mínimo, em outras palavras, o Estado não interfere nas atividades produtivas. Nessa esteira, é truísmo manifestar o pensamento dos professores Freitas Neto e Tasinafo (2011, p. 978):

A década de 1990 também foi caracterizada pela intensificação da revolução tecnológica e dos meios de transportes e telecomunicações. A geração e a detenção de tecnologia de ponta tornaram-se a principal forma de dominação econômica e política, sendo, entretanto, restrita a poucos países ricos do mundo. A internet, os satélites artificiais, a mecatrônica, a biotecnologia, a microeletrônica, a informática mudaram os paradigmas a respeito do conhecimento e da forma de transmiti-lo, alterando até mesmo as noções de distância e tempo. Temos a nítida sensação de que as distâncias encurtaram e o tempo acelerou-se; os acontecimentos mundiais são transmitidos em tempo real seja pela internet, redes de televisões, rádios, fax, graças aos avanços das telecomunicações. Hoje os fatos e acontecimentos ganham dimensão mundial e nunca os homens receberam uma quantidade tão grande de informações como atualmente.

Essa nova forma de expansão do capitalismo marca as sociedades como uma totalidade integrada. As indústrias buscam locais mais vantajosos onde a relação custo-benefício seja mais favorável, com mão-de-obra barateada e incentivos fiscais. Nesse patamar, o capital e a produção são internacionalizados especialmente pelas empresas transnacionais que, por sua vez, se apóiam na economia de mercado. Todavia, essas mudanças não contemplaram os países mais pobres. De modo que a globalização excluía muitas nações dentro da dinâmica econômica global, maximizando a diferença entre ricos e pobres. Sob esse prisma, é truísmo manifestar o pensamento de Freitas Neto e Tasinafo (2011, p. 979):

A perversidade sistêmica que está na raiz dessa evolução negativa da humanidade tem relação com a adesão desenfreada aos comportamentos competitivos que atualmente caracterizam as nações hegemônicas. Todas essas mazelas são direta ou indiretamente imputáveis ao processo de globalização.

Nesse íterim, as empresas transnacionais exploravam a mão-de-obra local sem lhes garantir as condições básicas para uma boa qualidade de vida. A exigência pelo alcance de metas se tornava cada vez maior ao passo que a concorrência com outras empresas de outras nações desenvolvidas acirrava-se. Ademais, enfatiza-se que a concorrência, falta de qualificação e a inserção de tecnologias substitutas do trabalho humano geraram desemprego, fome, desabrigo, entre outras mazelas.

A competitividade das instituições empresariais em uma economia mundial aumentava consideravelmente e na busca pelo lucro são levadas à diminuição de custos, despesas salariais e encargos sociais. Neste sentido, vale ressaltar o ensinamento de Barreto (2009, p. 19):

Com a redução das oportunidades de trabalho e dos espaços nas estruturas hierárquicas das empresas em razão dos processos de reengenharia, no sentido de minimizar os custos e maximizar os resultados, ocorre o acirramento da competitividade entre os empregados, porque mais restritivas as chances de ascensão funcional na carreira. E, somando ao estabelecimento de metas de trabalho, nem sempre razoáveis, cria-se o universo propício a ocorrer a prática do assédio moral, como forma de eliminação dos supostamente mais fracos ou que representem ameaças às pretensas lideranças.

No que concerne aos efeitos da globalização no serviço público, há de se ressaltar que a administração pública sofreu com as políticas neoliberalistas. Neste íterim, Minassa (2012) aduz que não é muito diferente das instituições empresarias o reflexo provocado pelo neoliberalismo no âmbito da administração pública, tendo em vista que uma administração pública mais moderna, produtiva e eficiente em prol dos administrados, com a exigência de maior agilidade, cobrança e efetividade por parte dos servidores públicos estatutários, sobejou tal ideia plasmada em procedimentos adotados pelas empresas privadas.

Em outro norte, após as duas primeiras etapas da Revolução Industrial, aparece no contexto pós-moderno a terceira fase deste processo de mudança nos meios e formas de produção, iniciada ainda no século XX e presente até os dias atuais.

A terceira Revolução Industrial destaca-se pelas conquistas nos setores de telecomunicações e transportes, pelo aparecimento e fácil difusão da informática e da automação, além do aprimoramento da robótica. Essas transformações implicaram em grandes mudanças no mundo do trabalho (FREITAS NETO E TASINAFO, 2011).

Nas primeira e segunda fases, de produção das indústrias, via-se uma vertiginosa troca do homem pela máquina no processo de produção, tornando o indivíduo somente uma parte integrante da máquina. Na conjuntura atual, essa situação ganhou outras cenas e maiores tamanhos, ao passo que, junto às máquinas e às inovações, a informática passou, outrossim, a agir. O homem começou a ser substituído

também por softwares, que, em muitas situações, passaram a gerenciar a produção das fábricas.

Além do exposto, verifica-se também o aumento da terceirização da economia, em que grande parcela dos empregos propiciados passou a se concentrar nos setores de comércio e serviços. Tal mudança, aliada à flexibilidade do trabalho, contribuiu para o processo de precarização dos ambientes laborais, para a crise dos sindicatos representativos e para a perda de direitos dos trabalhadores. Ademais, destaca-se também o êxodo rural provocado.

A saída do homem do campo para as cidades devido a sua desqualificação frente aos novos mecanismos agrícolas proporcionou em aumento do desemprego e inchaço nas grandes cidades, bem como o crescimento do trabalho informal. Destarte, segundo doutrinadores renomados como Gondinho (2012), a terceira revolução tecnológica, em síntese, pela profundidade de suas inovações, afetou, consideravelmente o mundo do trabalho, provocando-lhe mudanças importantes em contraponto com as características consolidadas nas décadas anteriores.

Neste íterim, surgem também novas teorias acerca das novas sociedades que se formaram em meio à efervescência da globalização, sociedade pós-moderna e do sistema capitalista. Dentre as teorias importantes destaca-se a da modernização reflexiva, em que os economistas Beck, Giddens e Lash (1997) entendem que a pós-modernidade rompe com a ideia de uma única sociedade industrial, preconizando a possibilidade de várias sociedades e reinvenção da civilização.

Destaca-se ainda, de acordo com Beck, Giddens e Lash (1997), que a Modernização reflexiva significa a possibilidade de uma (auto)destruição criativa para toda uma era: aquela da sociedade industrial. O “sujeito” dessa destruição criativa não é apenas a revolução, tampouco a crise, mas a vitória da modernização ocidental.

Nesse norte, pode-se afirmar que a mudança na sociedade industrial ocorreu de forma não intencional e cumulativamente para uma fase de risco. Isto implicou em uma modificação no agir do trabalhador que passou a ter menos certeza das verdades postas e começou a questionar os modelos existentes. (BECK, GIDDENS E LASH,1997).

Nesse contexto, surge também o processo de individualização, como consequência da busca pelo indivíduo de respostas acerca de vários temas da sociedade atual.

Em meio a novas teses, aptas a explicar a conjuntura da sociedade contemporânea, e da vivência experimentada nesta terceira revolução industrial, percebe-se facilmente que os casos de Assédio Moral tiveram as condições ideais para aumentar consideravelmente. As más políticas públicas, omissão do Estado quanto às demandas trabalhistas, precarização do trabalho e despreparo do homem da cidade e do campo frente aos softwares, além das crises do sistema capitalista contribuíram para os abusos cometidos em face das vítimas do psicoterror, acudadas em um sistema famigerado.

Frise-se, ademais, que o trabalhador com a autoestima minada obrigava-se a acatar os abusos reiterados em virtude do seu emprego, necessário ao seu sustento e de sua família. Somou-se a tudo isso a cultura de aceitação difundida por seus patrões. Destaca-se ainda que a partir do século XXI com o advento de novas leis e o acesso à informação pelos trabalhadores, facilitada pela informática, a intolerância ao assédio moral cresceu, oportunamente, levando trabalhadores aos tribunais brasileiros em busca de seus direitos.

## 2.2 BRASIL: O TRABALHO NO SÉCULO XXI

O ano 2000 veio acompanhado de uma maior tranquilidade econômica. A instabilidade da década de 1990 provocada pela globalização e insegurança do trabalhador quanto aos rumos de sua carreira e emprego minimizaram em virtude de políticas públicas e leis de estado que deram apoio às demandas trabalhistas.

Nesse cenário, o país incrementa seu setor industrial e ganha destaque no panorama internacional. Empresas de todo o mundo perceberam no Brasil uma oportunidade de ampliar os seus negócios devido ao crescimento deste. Nessa perspectiva, surge a ideia do Bem-estar social já incipiente desde 1929 mas sem o

mesmo comprometimento que se manifesta na atualidade. Ademais, entafiza-se que embora a ideia acima citada tenha relação com o capitalismo, está também mesclada com uma preocupação maior em relação aos trabalhadores.

A mencionada preocupação possibilitou o afastamento do capitalismo neoliberal puro ao passo que o homem é mais valorizado sob o véis da proteção social. Sob esta perspectiva, aduz o doutrinador Nascimento (2011, p. 111) que “As transformações provocadas pela globalização, o avanço da tecnologia e o desemprego também afetaram o direito do trabalho no Brasil, o que levou o Estado a elaborar leis destinadas a atenuar os efeitos negativos que advieram”.

Diante do período de transformação que se anunciava, novas políticas foram adotadas, especialmente na seara do Direito do Trabalho para contemplar às necessidades da classe operária. Todavia, o grave problema do terror psicológico no ambiente de trabalho continuava a persistir sem lei específica alguma que coibisse condenável prática.

Por outro norte, diante do acesso ao conhecimento, por meio de mais instituições de ensino e da facilidade que as tecnologias vinham apresentando, os trabalhadores começaram a reivindicar, de forma efetiva, seus direitos, não aceitando as humilhações constantes. As vítimas do terrorismo psicológico buscavam através dos sindicatos ou ingressando com ações na justiça do trabalho a reparação pelos Danos experimentados. Todavia, muitos não lograram êxito em decorrência da dificuldade de comprovação do Assédio Moral. Além disso, sofriam ainda mais hostilidade por parte de seus chefes pelo “atrevimento” de propor reclamação trabalhista perante à Justiça.

### 2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL.

Por volta de 1930, as leis do trabalho aumentaram de forma desorganizada no país, todas esparsas, de modo que as profissões eram discriminadas com normas específicas. Este critério utilizado não só prejudicava outros profissionais que não

recebiam o mesmo amparo legal como também se equivocava em virtude da falta de um sistema ordenado, além dos problemas gerados diante dessa fragmentação.

Neste sentido, o governo da época decidiu reunir os textos legais em apenas um diploma. Ademais, somaram-se inovações que até hoje repercutem no meio jurídico e social. Houve a reunião de leis sobre Direito Individual do Trabalho, Processo do Trabalho e Coletivo do Trabalho, surgindo assim em 1943 a Consolidação das Leis trabalhistas - CLT. Todavia, as matérias previdenciárias e referentes ao acidente do trabalho permaneceram apartadas em outras leis. Nesse esteio, é imperioso destacar as palavras de Nascimento (2011, p. 103):

A consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelo benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

Destarte, a reunião de leis esparsas e algumas inovações acrescentadas não bastaram. Após a promulgação da CLT surgiram novos decretos, decretos-leis e leis alterando a consolidação tendo em vista que a própria mutação e dinâmica da ordem do trabalho exigiam essas mudanças legais.

Ao passo que progressos e retrocessos alternavam-se no Direito do trabalho no Brasil, observou-se por um longo período a desvalorização do trabalho humano por parte das instituições privadas e públicas do país. Essa mencionada prática de desvalorização persistia, por exemplo, através do alto índice de desemprego, especialmente quando a economia brasileira não conseguia atingir suas metas anuais; do trabalho despendido que era visto apenas como fator de produção e das próprias condições insalubres e perigosas do meio ambiente do trabalho que reforçavam ainda mais a ideia de desvalor da mão-de-obra braçal.

Ressalte-se, ademais, ainda os investimentos em tecnologia e incremento na indústria que não contemplavam na mesma proporção e importância as demandas de saúde e bem estar dos trabalhadores. Diante desse cenário, ampliou-se com maior

força a figura do Assédio Moral, tão antiga quanto o próprio trabalho, conforme ensina Barreto (2009, p. 53):

Essa prática maléfica é tão antiga quanto a atividade laborativa e guarda natureza universal, eis que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido identificado e reconhecido recentemente, variando apenas de contexto e de culturas. É o assédio uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias à ética, em geral, fruto de autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto homens como mulheres, em todos os ramos de atividades. Tem ocorrido em qualquer ambiente de relacionamento grupal, como se verifica, também, entre colegas de escola.

Pelo que se extrai dos ensinamentos acima mencionados, a prática do Assédio Moral é antiga. Todavia, toma contornos cada vez mais delicados, especialmente no serviço público após o advento da Constituição Federal que preconiza a estabilidade dos servidores públicos após 02 anos de efetivo exercício e posteriormente mais um ano por força de Emenda Constitucional, dificultando assim o desligamento arbitrário do Servidor. Diante do exposto, cabe ressaltar os ensinamentos de Minassa (2012, p. 115) acerca do Assédio Moral:

Entende-se por assédio moral um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante o desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos presentes no seu percurso até ao topo.

Nessa conjuntura, pode-se afirmar que o Assédio Moral é uma prática inaceitável, mas muito presente nos dias atuais, e que consiste em perseguição e humilhação reiteradas. O agressor objetiva minar, principalmente, a autoestima da vítima para que este peça demissão do emprego ou desligamento de cargo efetivo. Por outra banda, cabe afirmar que o mero prazer no sofrimento alheio pode ser motivo suficiente, embora minoritariamente, para a continuidade do terrorismo psicológico cometido pelo algoz, seja ele superior, colega ou mesmo inferior hierárquico da vítima.

Na contramão dos Direitos e Garantias Fundamentais preconizados pela Constituição Federal e pelos pactos e acordos internacionais em Direitos humanos, a figura do Assédio Moral consolida-se como uma mazela no seio do trabalho no Brasil, em instituições públicas e privadas. De modo que será imperioso esclarecer referido tema, por vezes delicado devido a dificuldade de comprovação dessa prática ultrajante



e do sofrimento do assediado diante de toda a demora processual na resolução do conflito.

### 3 DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral, conforme demonstrado, esteve presente em todas as formas de trabalho desenvolvidas pelos homens, especialmente a partir do crescimento das indústrias e do avanço do capitalismo.

Nesta perspectiva, será imperioso destacar neste segundo capítulo as principais modalidades de manifestação do Assédio Moral, além de caracterizar tal conduta, abordando também possíveis vítimas, agressores e as suas consequências. Outrossim, um dos pontos de abordagem será a necessidade de reparação pelos Danos Morais e materiais decorrentes do psicoterror. O presente capítulo esclarecerá ainda a diferença entre o mero aborrecimento, comum nas relações de trabalho, e a efetiva humilhação reiterada no serviço.

#### 3.1 MODALIDADES E CARACTERÍSTICAS

Em instituições privadas, o comportamento do assediador, que na maioria das vezes é o patrão do assediado, é direcionado especialmente para os empregados que gozam de estabilidade temporária na empresa como Cipeiros, mulheres grávidas, acidentados, dirigente sindical, dentre outros. A título exemplificativo, é importante citar o caso no qual a empregada, durante a sua gravidez, é perseguida por seu chefe que profere palavras desarrazoáveis ou submete a mesma à realização de serviços degradantes em um momento tão delicado que é o período gestacional da mulher.

Diante de uma prolongada situação vexatória, a empregada sente-se compelida a pedir demissão, desligando-se “voluntariamente” da empresa. Tal atitude do empregador, na maioria das vezes, é motivada pela diminuição das atividades produtivas da gestante e dos direitos que esta goza neste período de estabilidade.

Por outro norte, ressalte-se que é comum a mudança da função habitualmente exercida pelo empregado para outra com menos prestígio, que prejudique a sua saúde

ou que dificulte compromissos particulares da vítima, de modo que esta peça demissão. Todas essas manobras realizadas pelo chefe implicam em verdadeiras perseguições que repercutem no bem estar do subordinado, além de ofender a sua honra, desrespeitando, portanto, a Constituição Federal que preconiza o Direito à honra, à imagem, trabalho sadio, dentre outros direitos.

Nesse patamar, é oportuno enfatizar que além das tradicionais empresas privadas e das autarquias e fundações, há instituições onde o assédio moral ocorre com grande incidência: Empresas públicas e sociedades de economia mista.

As empresas públicas e sociedades de economia mista são empresas estatais pertencentes à administração pública indireta, mas são consideradas pessoas jurídicas de direito privado. Em que pese esta informação, há de se enfatizar que essas estatais sofrem controle pelos Tribunais de Contas, devem contratar através de licitação, são obrigadas a realizar concursos públicos, não pode haver cumulação de cargos, dentre outros aspectos. As empresas públicas são criadas por autorização legislativa com total capital público, como por exemplo a Caixa; enquanto as sociedades de economia mista tem a maior parte do capital público e são denominadas de Sociedades Anônimas S/A, como a Petrobras.

Vêm-se, nessas empresas estatais, características híbridas do Direito público e privado. Nesse patamar, destacam-se as instituições bancárias, verdadeiras promotoras de perseguições e abusos no trabalho. A prática do assédio moral nessas instituições devido às metas cada vez mais ultrajantes exigidas pelos seus gerentes e outros superiores hierárquicos. Não obstante, outra forma bastante “discreta” e que atinge sobremaneira a honra subjetiva do bancário é a não atribuição de tarefas. O profissional é marginalizado dos serviços para o qual foi contratado. Desta forma, o algoz espera que, voluntariamente, aquele peça demissão.

Nessa esteira, faz-se importante mencionar decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo<sup>1</sup> sobre o tema:

---

<sup>1</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **TRT-2 - RECORD: 2388200538402003**. Relator: Marcelo Freire Gonçalves. Data de Julgamento: 28/08/2008. 12ª TURMA. Data de Publicação: 26/09/2008. Disponível em: < <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7531140/recurso-ordinario-record-2388200538402003-sp-02388-2005-384-02-00-3>>. Acesso em 10 de agosto de 2013.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO QUE PERMANECE NO BANCO SEM EXERCER TAREFA ALGUMA DURANTE LONGO PERÍODO DO CONTRATO DE TRABALHO. A empresa que não atribui tarefas ao empregado coloca-o em evidência de forma negativa, pois a principal obrigação do trabalhador no contrato de trabalho é o efetivo emprego da sua força de trabalho. Não é razoável que uma empresa pague salários sem exigir a contraprestação. Isso porque o caráter sinalagmático e cumulativo do trabalho de trabalho tem como principal obrigação para o empregador pagar salários e para o empregado vender a sua força de trabalho. Ao proceder dessa forma a empresa ofende o decoro profissional pois marginaliza o trabalhador da organização da sua atividade produtiva. Essa demonstração silenciosa de menosprezo e discriminação- que corresponde ao assédio moral - tem por objetivo compelir o empregado a pedir demissão. Há nesse caso ofensa à honra subjetiva do trabalhador, o que enseja reparação pecuniária a par de rigorosa reprimenda por parte do Poder Judiciário (inciso X do art. 5º da CF). (TRT-2 - RECORD: 2388200538402003 SP 02388-2005-384-02-00-3, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 28/08/2008, 12ª TURMA, Data de Publicação: 26/09/2008)

Ademais, muita embora os casos de Assédio Moral, majoritariamente, aconteçam de forma vertical, ou seja dos superiores hierárquicos em direção aos subordinados, existe também a modalidade horizontal. Nesta, os colegas de trabalho ou apenas um empregado assedia uma vítima ou um grupo que está hierarquicamente no mesmo patamar que o mencionado assediador.

Nestes casos, o psicoterror pode aparecer a partir de discussões iniciadas na empresa e que culminam para conflitos internos e em razão das disputas que ,na maior parte das vezes, a própria cultura da organização colabora por meio de sua ação ineficiente ou omissão diante dos acontecimentos. O estímulo a essa competição desnecessária deixa tenso o ambiente de trabalho, gerando péssimas conseqüências a todos os seus participantes.

Por fim, existe uma forma rara, mas não menos destrutiva, de terrorismo psicológico chamado de vertical ascendente e que surge de um ou vários empregados em desfavor do superior hierárquico. Pode acontecer quando há um trabalhador que almeja o cargo do seu superior e para alcançar êxito ele lidera outros empregados de modo a prejudicar o trabalho do ladrão. Isso ocorre especialmente no serviço público devido os cargos de confiança que podem ser ocupados, em regra, pelos agentes públicos de igual nível de instrução.

Em se tratando de instituição pública, o servidor pode individualmente ou com a ajuda de outros servidores atrapalhar a gestão de um terceiro servidor que se encontre em cargo de gestão, como o fim único de ocupar o lugar deste.

Afirma-se, destarte, que o terrorismo psicológico é um fenômeno de muita complexidade e que não surge somente da relação de hierarquia entre chefes e empregados, podendo também ter outras origens. O dilema maior está na própria cultura da empresa que, muitas vezes, é permissiva com práticas de vexame, perseguição e constrangimento nas relações existentes entre os empregados e a chefia imediata ou entre colegas de trabalho. Essa tentativa de dominação e de inferiorização do trabalho do outro atinge sobremaneira a dignidade da pessoa humana. Nesse esteira, Barreto (2009, p. 61) aduz: “O assediador é dependente da energia alheia para viver. Por isso sua atitude compara-se à vampirização”.

No serviço público a situação é bem mais complicada para a vítima, pois a estabilidade adquirida ao longo do trabalho dificulta as tentativas do algoz de desligar aquela de cargo efetivo, de modo que o assediador recorre a todos os mecanismos possíveis para conseguir afastá-la do mencionado cargo.

Destarte, nestes casos, o assédio moral pode se manifestar através, por exemplo, de indeferimentos dos requerimentos feitos pelo servidor público ao administrador da instituição pública, da mudança de postos de trabalho daquele, da colocação do servidor em turno de trabalho incompatível com sua jornada de estudos na Universidade, dentre outras medidas reprováveis que podem ser cometidas em desfavor do servidor (MINASSA, 2012).

Percebe-se, nesse norte, que a figura do Assédio Moral não raras vezes ocorre de forma velada nas relações de trabalho e contamina gradativamente a produção física ou intelectual dos colaboradores das instituições públicas e privadas, comprometendo também seriamente a imagem e o ambiente dessas citadas instituições.

### 3.2 AGRESSOR, VÍTIMA E CONSEQUÊNCIAS

Conforme mencionado em linhas anteriores, não existe um perfil único de assediador. Algumas características mostram-se comuns nesse tipo de algoz. Geralmente são pessoas vaidosas, dissimuladas, sem coragem. Todavia, muito embora o assediador possua essas características, este não demonstra sua verdadeira personalidade, por isso, geralmente, de forma discreta ele prejudica sua vítima levantando falsos boatos e promovendo o mal estar no ambiente de trabalho.

Movido pela inveja, o agressor se empenha em arranhar a boa imagem daquele que se destaca pelo seu bom desempenho funcional. O Assediador, em regra, apresenta total desinteresse em relação aos outros, mas espera que as pessoas se interessem por ele. O agressor critica a todos, mas não permite questionamentos ou qualquer repreensão ao seu comportamento. Neste aspecto, são valiosas as palavras de Barreto (2009, P. 61) acerca dos assediadores:

São pessoas de tão repugnante formação que, ao não conseguirem angariar a simpatia dos seus superiores e ofuscar o brilho de algum profissional que se destaca pela competência e bons resultados conquistados para a empresa, fazendo uso de sua especialização em intrigas e fofocas, é capaz de lançar boatos, por exemplo, relacionados a problemas de ordem familiar ou mesmo relativos à sexualidade do assediado.

Quanto às vítimas, há também diferentes tipos. Exemplificadamente, existe o empregado “gente boa”, aquele que possui um bom relacionamento com os colegas de trabalho e em razão dessa circunstância pode despertar a inveja de alguns, o empregado tímido que tem dificuldade em se relacionar com os demais trabalhadores e em virtude disso pode ser considerado como arrogante e o alienado, caracterizado por não conseguir se desvincular do assédio moral praticado contra ele.

Como se vê, não há um perfil exclusivo de agressor e vítima, todavia as conseqüências costumam ser parecidas. Normalmente, o assediado sofre depressão, sensação de inferioridade, a sua auto-estima fica minada, sua saúde psicológica é deveras afetada, além dos prejuízos em suas relações sociais. Não raramente, o

empregado ou servidor público se afasta ou pede desligamento definitivo do trabalho quando não consegue mais suportar o fardo das humilhações constantes.

Todas essas mazelas causam dano moral e, por vezes, material ao assediado. Os mencionados danos devem ser devidamente reparados, para tanto é fundamental a presença de alguns requisitos para sua caracterização, conforme será visto no tópico seguinte.

### 3.3 REPARAÇÃO PELO DANO MORAL

Em se tratando de Dano, é necessária a análise dos requisitos da responsabilidade civil. Primeiramente, faz-se mister conceituar o dano que, na visão de Venosa (2006), causa um prejuízo ao agente, podendo ser individual ou coletivo, moral ou material. A noção de dano sempre foi objeto de muita controvérsia. Nesta noção está sempre presente a imagem de um prejuízo. Ademais, somente haverá possibilidade de indenização, como regra, se o ato ilícito ocasionar dano.

Frise-se, nesse prisma, que o dano pode ser material (quando causa prejuízo no patrimônio da pessoa) ou imaterial (quando atinge a intimidade ou honra de outrem). Nessa perspectiva, é truísmo afirmar os ensinamentos de Schiavi (2011, p. 20) quanto à responsabilidade: “Responsabilidade é o dever de responder por atos que impliquem dano a terceiro ou violação da norma jurídica”.

No ordenamento jurídico brasileiro, encontram-se as Responsabilidades civil e penal. No que concerne à Responsabilidade Penal, a legislação infraconstitucional é omissa quanto ao Assédio Moral. Todavia, o Código Penal (CP) menciona a possibilidade de punição nos casos de constrangimento ilegal em seu artigo 146 – CP, *in verbis*:

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:  
Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Como se percebe, o Código Penal traz em seu bojo a possibilidade de punição aos que praticam constrangimento ilegal, inclusive cogitando a alternativa de detenção ao infrator. Contudo, há um complicador nesta situação. Geralmente, é necessária a reiteração do Assédio para a sua caracterização, ou seja o constrangimento deve ser prolongado ao longo do tempo. Nessa perspectiva, convém mencionar os ensinamentos de Barros (2010, p. 928):

O assédio não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

Diante dessa situação, o assediado não encontra o amparo necessário na norma penal devido à omissão do legislador, conforme afirmado em linhas anteriores, restando infrutífera a perseguição satisfatória dos danos na esfera criminal.

Por outro norte, existem várias leis esparsas que podem contribuir para a configuração do Assédio Moral e até mesmo para a rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do empregado, além da possibilidade que este tem de buscar a indenização devida. A consolidação das leis trabalhistas, em seu artigo 483, especialmente nas alíneas a e b, afirma *in verbis*:

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

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

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

Diante do exposto, verifica-se que a CLT abarca não somente a possibilidade de rescisão do contrato pelo empregado devido ao comportamento abusivo do empregador



como também a indenização pelo prejuízo sofrido por aquele. Não obstante o poder potestativo do empregado, este não pode ultrapassar os limites impostos em lei.

No que concerne à responsabilidade civil, tem-se quatro figuras importantes: ação ou omissão, culpa ou dolo, nexo de causalidade e o efetivo dano à vítima. A ação refere-se ao agir do agressor. Quando, por exemplo, o agressor profere palavras depreciativas à vítima, resta presente a ação do algoz. A culpa se refere à responsabilidade que o autor tem mesmo que não tenha tido a intenção de praticar a ação e o dolo é pertinente à vontade de prejudicar a vítima e que o assediador exterioriza por meio de sua ação ou omissão. O nexo de causalidade é a relação de causa e efeito entre o ato ilícito e o evento danoso. O dano, por fim, é o prejuízo experimentado pela vítima.

Subsidiariamente à CLT, o novel Código Civil – CC socorre as vítimas pelos prejuízos porventura experimentados, conforme se verifica nos artigos 186, 187 e 927 do CC a seguir expostos, *in verbis*:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Pelo exposto, verificam-se no Código Civil dois tipos de responsabilidade: objetiva (em que não é necessária a comprovação de culpa do agente para que este responda por seus atos) e a subjetiva (a culpa do agente precisa ser demonstrada para que o dano seja reparado).

Ademais, a Constituição Federal, especialmente no seu artigo 5º, especialmente nas alíneas V, X, também enfatiza que ninguém deverá ser submetido a tratamento degradante ou desumano, e que é inviolável a imagem das pessoas, honra, vida privada, com a devida indenização pelo moral e material, caso aqueles direitos sejam desrespeitados, conforme se verifica nas linhas abaixo, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

(...)

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

(...)

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

A falta de uma legislação específica é suprida na maior parte das vezes pela inteligência do mencionado artigo constitucional. Todavia um grande obstáculo se apresenta diante da tentativa de caracterizar o Assédio Moral perante a Justiça: A dificuldade de provar.

Pertence à vítima a missão de apresentar indícios que demonstrem, pelo menos, uma razoável suspeita do cometimento do psicoterror no trabalho. Ao assediador compete provar que sua conduta não foi constrangedora ou humilhante. Independentemente do grau de dificuldade na demonstração do Assédio Moral, é fundamental ressaltar que a citada prática de humilhação no serviço não deve ser tolerada. A reparação no âmbito moral e/ou material tem que ser perseguida, de modo a coibir futuras atitudes do agressor, bem como minimizar o sofrimento do assediado.

Por outro norte, é importante enfatizar que nem sempre uma conduta mais áspera do superior imediato, empregador ou administrador público, é configurada como Assédio Moral. De modo que será imperioso esclarecer no tópico seguinte as diferenças entre o terrorismo psicológico no trabalho e o mero aborrecimento.

### 3.4 ASSÉDIO MORAL X MERO ABORRECIMENTO

Todo empregado ou servidor público que se sentir prejudicado moralmente por ato de colega de trabalho ou superior hierárquico tem o direito constitucional de ingressar com a ação devida para resguardar sua imagem, dignidade, honra, personalidade, dentre outros direitos. Nessa esteira, o Dano experimentado, quando comprovado, deve ser devidamente reparado, conforme ressaltado em linhas anteriores. No entanto, há situações em que a possível “vítima” confunde o mero aborrecimento, comum nas relações de trabalho, com a prática de Assédio Moral.

É sabido que nos ambientes laborais existe a cobrança por um trabalho bem feito, bem como exigência por disciplina, zelo pelo patrimônio da empresa. O chefe, por sua vez, nem sempre trata seus subordinados com a delicadeza que estes esperam. Muitos patrões ou pessoas hierarquicamente superiores, naturalmente, têm um tom de voz mais áspero, são inexperientes.

Destarte, tal situação pode ocasionar ao empregado ou servidor público uma falsa sensação de que este é vítima de assédio moral. Nesse prisma, Barreto (2009) enfatiza que é preciso muita cautela na análise do caso concreto porque é bem verdade que em muitas situações a suposta vítima de assédio efetivamente o é. Entretanto, pode acontecer de o suposto assediado ser vítima, mas de sua paranóia, de sua síndrome do pânico, do que efetivamente de terrorismo psicológico no trabalho.

Frise-se, ademais, que a principal característica que diferencia o Assédio Moral e o mero aborrecimento é a frequência com que a conduta reprovável é praticada. O psicoterror precisa de continuidade, reiteração, prolongação ao longo do tempo. Caso contrário, o suposto assediado pode enriquecer ilícitamente, o que é proibido pelo ordenamento jurídico brasileiro, e contribuir outrossim para a banalização do Assédio Moral no país. Ademais, é conveniente ressaltar que no serviço público a dificuldade de comprovação da possível humilhação reiterada é ainda maior, conforme será explicitado no capítulo posterior.

#### 4 DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Antes de entender o desenvolvimento do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública, faz-se imperioso informar a diferença entre agente público e servidor público. Os agentes públicos são todos aqueles que, permanentemente ou não, exercem algumas das várias funções estatais como, por exemplo, ocupantes de cargos públicos (efetivos ou em comissão), os agentes políticos, dentre outros, todavia nem sempre o agente público é investido em cargo público. O servidor público, por outra banda, além de exercer função pública, pode ocupar cargo público.

Após estes esclarecimentos, ressalte-se que ainda há no Brasil servidores públicos que foram admitidos sob os preceitos da CLT em virtude de uma emenda constitucional que dizimou a previsão contida no artigo 39 da CF, que preconizava o regime jurídico único. Com tal modificação, a União, Distrito Federal, Estados e Municípios tiveram a prerrogativa de se valer do regime jurídico que quisessem.

A partir de tal mudança, tornou-se plausível, exemplificadamente, que o estado da Paraíba tivesse um grupo de servidores sob a égide do regime estatutário e outro grupo com servidores vinculados ao regime da CLT, desde que a organização funcional deste grupo fosse regulado por lei.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal - STF julgou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade estabelecendo novamente a antiga redação do artigo 39 da CF. O mencionado artigo exige a implantação de um regime jurídico único na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas. Destarte, com a possibilidade de convivência dos regimes celetista e de estatuto, percebeu-se que este último se mostra muito mais rigoroso no que concerne às obrigações do servidor, pois os princípios que norteiam a administração pública são utilizados pelos maus administradores (potenciais assediadores), de forma inadequada, para justificar os seus desmandos contra o servidor visado, diminuindo, portanto, as alternativas de reação da vítima de psicoterror perante o seu algoz.

Neste íterim, o mau administrador trata os direitos básicos do servidor como meros interesses privados que não podem afrontar o princípio da supremacia do

interesse público. Desta forma, o assediador age mal duas vezes, pois fere a moral administrativa e a dignidade da pessoa humana.

Ademais, quanto à perseguição cometida contra os servidores públicos e os empregados, vê-se que existe uma significativa distinção entre a Administração Pública e o serviço privado. Os empregados possuem, em regra, prazo de contrato de trabalho indeterminado, por exemplo, tendo em vista que um dos princípios do Direito trabalhista preconiza a continuidade do trabalho, além de um fundo de garantia por tempo de serviço - FGTS, inclusive os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista são beneficiários do FGTS, pois estas citadas instituições, como visto, possuem natureza jurídica de direito privado.

Destacam-se na esfera trabalhista, ademais, outros importantes norteamentos como o da proteção ao trabalho, primazia da realidade, condição mais benéfica, inalterabilidade lesiva, intangibilidade salarial, norma mais favorável, além de outros princípios que disciplinam essas relações regidas pela CLT. Enquanto isso, os servidores públicos sofrem com o rigor do regime de estatuto quanto ao tema em apreço (GONDINHO, 2011).

Nesse patamar, é oportuno lembrar que muitas vezes a tentativa de minar a estabilidade do servidor público, sob ameaça de prejudicá-lo em sua avaliação periódica de desempenho, configura-se como motivo relevante para o aumento do silêncio da vítima. O algoz pode também, por inveja, prejudicar o servidor que ocupa cargo de prestígio conquistado pela competência deste dentro do órgão público.

O desrespeito cometido pelo administrador assediador em face do servidor público, como se vê, pode ser perverso. O silêncio diante do agressor, por vezes forçado, é a alternativa que muitas vítimas aderem para preservar o cargo conquistado com muito esforço através de concurso público de provas e títulos.

Destarte, a crueldade desses algozes atinge, além da honra e dignidade da vítima, os propósitos da administração pública, conforme ensina Minassa (2012, p. 24):

Os propósitos da administração pública sintetizam-se num único objetivo: a perseguição permanente à satisfação das necessidades e dos interesses da coletividade. Nesse contexto, não se pode por à margem o respeito pessoal e moral (físico e psíquico) de convivência entre os agentes públicos – subordinados e superiores – quando se dá o exercício de suas atribuições,

porquanto o aprazimento da coletividade depende immanentemente de um convívio harmonioso e salutar entre referidos agentes.

Frise-se, outrossim, que para o administrador público é imposto o dever de executar com honestidade os preceitos do Direito e da moral administrativa, verdadeiros disciplinadores do seu exercício enquanto ocupante de função de confiança ou cargo em comissão.

Destaca-se também que o agente público com poderes especiais, que lhe são outorgados, deve comprometer-se com a prestação de bons serviços à coletividade, pois esta última deve ser a maior beneficiária dos bens e serviços gerados pela administração pública. Nesse prisma, Minassa (2012, p. 25) informa: “Os fins a serem colimados pela Administração Pública, através de seus órgãos, entidades e agentes, fincam-se na garantia da satisfação das necessidades coletivas de segurança, cultura e bem-estar econômico e social”.

Ademais, há de se esclarecer que as finalidades mais recorrentes do assediador no serviço público são o incentivo ao pedido de desligamento pelo servidor público visado ou mesmo levá-lo a pedir precocemente sua aposentadoria. Para tanto, o algoz busca todos os meios possíveis para minar o equilíbrio emocional da vítima. Esta, cansada dos abusos reiterados, tem suas forças enfraquecidas, vai perdendo o interesse pelo trabalho, além de ficar com sua autoestima e autoconfiança comprometidas.

Nesse esteio, para o melhor entendimento da afronta praticada pelo assediador aos princípios regentes da Administração pública, será fundamental pontuar no tópico seguinte os principais norteamientos no serviço público e esclarecer de que forma o abuso em desfavor de um servidor público afeta consideravelmente toda a coletividade.

#### 4.1 ASSÉDIO MORAL E OS PRINCÍPIOS REGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Como se sabe, os abusos cometidos contra os servidores dos órgãos da Administração Pública brasileira não são recentes. Todavia, os episódios recorrentes de humilhação e perseguição no trabalho ganharam efetiva repercussão no ano de 2001, a partir de uma dissertação de mestrado da professora Margarida Barreto, cujo tema foi “Uma Jornada de humilhações”. Depois dessa brilhante iniciativa, muito difundida no meio acadêmico jurídico e social, outros trabalhos vieram corroborar e trazer inovações quanto ao tema em foco.

Nesse sentido, embora não satisfatoriamente, a intolerância ao assédio moral ganhou forças no seio do trabalho no país. No serviço público, em especial, o terrorismo psicológico afronta ferozmente os princípios que devem disciplinar os rumos da Administração Pública. Ademais, faz-se mister ressaltar o respeito e obediência que se deve ter em relação aos princípios. Estes, enquanto fonte primária normativa, são elementos indispensáveis para o alcance das regras jurídicas e da permanência de um efetivo sistema jurídico, fortalecendo a ideia de uma sociedade constitucional. Sob este prisma, é relevante mencionar ainda a dupla funcionalidade dos princípios, quais sejam, a função hermenêutica (esclarecer ao julgador em caso de dúvida) e integrativa (atender o fim da norma e preencher lacunas normativas).

Na esteira dos princípios, há de se enfatizar dois norteamentos que regem a Administração pública e que são considerados os supraprincípios desta: A supremacia do Interesse Público e a Indisponibilidade do Interesse Público.

O supraprincípio da Supremacia do Interesse Público reza que o administrador público deve submeter-se às normas atinentes ao serviço público, buscando alcançar os interesses da coletividade em detrimento dos interesses particulares. Nesse norte, o artigo 37 da Constituição Federal veda qualquer ensejo à autopromoção pelos administradores e servidores públicos na realização de suas tarefas, caso contrário pode ser caracterizado abuso de poder ou mesmo desvio de finalidade. Nessa

perspectiva, é conveniente mencionar os ensinamentos do Doutrinador Mello (2009, p. 99):

Em suma: “os poderes” administrativos – na realidade, deveres-poderes – só existirão – e, portanto, só poderão ser validamente exercidos – na extensão e intensidade proporcionais ao que seja irrecusavelmente requerido para o atendimento do escopo legal a que estão vinculados. Todo excesso, em qualquer sentido, é extravasamento de sua configuração jurídica. É, a final, extralimitação da competência (nome que se dá, na esfera pública, aos “poderes” de quem titulariza função). É abuso, ou seja, uso além do permitido, e, como tal, comportamento inválido que o Judiciário deve fulminar a requerimento do interessado.

Neste sentido, se determinadas condutas forem claras demonstrações de abusos ou de descaso no trato com a coisa pública aquelas devem ser revisadas pelo crivo administrativo ou judicial, posto que o abuso de poder não é compatível com a legalidade e a moralidade próprios do serviço público, devendo, portanto, o ato ou conduta lesiva serem devidamente sanados.

No que concerne ao supraprincípio da indisponibilidade do interesse público, este preconiza que os agentes públicos devem defender os interesses da Administração Pública, mas aqueles não são detentores desses interesses. Portanto, no trato com a coisa pública, deve o administrador está subordinado à legislação. Ademais, como decorrência da indisponibilidade, os agentes não podem renunciar aos poderes outorgados por Lei ou transacionados em Juízo.

Destarte, esses são os principais princípios do Direito Administrativo e que servem para limitar o poder estatal. Ademais, destaca-se que os demais princípios constitucionais e infraconstitucionais, na seara administrativa, são oriundos daqueles. O administrador que desarmoniza o ambiente de trabalho com práticas abusivas e excessivas como, por exemplo, assediar um servidor público para ostentar Poder fere os ditames mais importantes da Administração Pública, sua supremacia e indisponibilidade.



## 4.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO ASSÉDIO E TRÍPLICE RESPONSABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO

Na esfera dos princípios constitucionais, há de se destacar os cinco principais norteamentos que regem a administração pública direta e indireta, quais sejam: Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme a Constituição Federal enfatiza em seu artigo 37, *caput, in verbis*:

Art. 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (...)

O princípio da legalidade está na base do Estado de Direito. Este princípio encontra amparo também no artigo 5, II, da Constituição Federal que ressalta que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não for imposto por lei. Todavia, no que concerne ao administrador público, em regra, este só pode atuar conforme a Lei.

O assediador na, esfera pública, viola com bastante freqüência o princípio da legalidade, especialmente pelo fato de sua conduta não se harmonizar com os ditames legais que rezam também pela ética e probidade no serviço público. Nesse caso, o servidor visado pode descumprir ordens emanadas de superiores hierárquicos, caso estas determinações sejam ilícitas.

Nesse patamar, Minassa (2012) assevera que se o superior hierárquico, planejando causar prejuízo de ordem funcional e moral ao servidor de nível inferior, propugna-lhe determinada tarefa ilícita, a cujo cumprimento o agente se recusa, estará perpetrando ato respaldado em lei, restando, portanto estritamente amparado pelo princípio da legalidade.

Do princípio da impessoalidade extrai-se que a identidade do Administrador Público é desnecessária e proibida quando da atuação da Administração Pública. O administrador que protagoniza grandes feitos no serviço público, fazendo propaganda de si mesmo com o intuito de galgar cargos maiores e prestígio viola o princípio em tela.

É vedado, portanto, a autopromoção no serviço público, pois o Administrador deve atuar conforme os interesses da coletividade, tratando todos igualmente.

Nessa direção, Minassa (2012) exemplifica que a violação ao princípio em foco, derivada da prática de terrorismo psicológico iniciada pelo superior hierárquico, que de forma ardilosa rouba do agente subalterno determinada idéia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade, incide em grave erro. Não pode o administrador público beneficiar-se da ideia do servidor como sendo de sua autoria, além de não poder utilizar também ilicitamente de recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, pois tornará desvirtuado o princípio da impessoalidade.

Quanto à moralidade, este princípio além de estar relacionado aos deveres legais que os agentes públicos deverão vincular-se, está, outrossim, intimamente ligado à ideia de honestidade, ética e justiça que devem guiar a conduta social de todos que laboram no serviço público. Frise-se, ademais, que o respeito ao princípio mencionado inclui salvaguardar o direito do servidor público de ter um ambiente sadio, harmonioso e ético. Nesse esteira, Mazza (2012, p. 95) aduz:

A moralidade administrativa difere da moral comum. O princípio jurídico da moralidade administrativa não impõe o dever de atendimento à moral comum vigente na sociedade, mas exige respeito a padrões éticos, de boa-fé, decoro, lealdade, honestidade e probidade incorporados pela prática diária ao conceito de boa administração. Certas formas de ação e modos de tratar com a coisa pública, ainda que não impostos diretamente pela lei, passam a fazer parte dos comportamentos socialmente esperados de um bom administrador público, incorporando-se gradativamente ao conjunto de condutas que o Direito torna exigíveis.

Destarte, é importante lembrar que se o agente público cometer ato administrativo contaminado de imoralidade, estará mencionado ato colocado à condição de ilegítimo, podendo ser anulado. Saliente-se ainda a responsabilidade civil e penal do agente público (superior ou inferior hierarquicamente) em decorrência de seus atos.

Dentre os norteamientos constitucionais atinentes à Administração Pública, o princípio da moralidade é o mais afrontado, pois o assediador de forma perversa, antiética e imoral destrói gradativamente a autoestima do servidor visado, além de ultrajá-lo, muitas vezes, na frente de seus colegas, afetando por conseguinte a imagem da coisa pública.

Destaca-se ainda, nesse baluarte, o princípio da eficiência que preconiza os serviços que devem ser realizados, na esfera pública, de forma ágil para atender as solicitações da coletividade. Entretanto, pode ocorrer que o administrador, de forma dissimulada, use o mencionado princípio para atribuir tarefas aparentemente fáceis a sua vítima, mas que, na verdade, sejam atribuições de grande complexidade, com o propósito de colocar em dúvida a competência do servidor visado e expô-lo ao vexame público.

É comum em empresas estatais como em instituições bancárias, por exemplo, o alcance de metas e o atendimento exagerados com o fim especial de lucros exorbitantes. Os bancários se vêem em uma delicada situação. De um lado a pressão natural exercida pelos clientes do banco e de outra banda a exigência descomprometida com os reais interesses da instituição, iniciada pelos gerentes ou outros superiores, disfarçada de cobrança rotineira.

Outro importante princípio, expressamente previsto na constituição federal, é o da publicidade. Este tem por fim dá conhecimento dos atos e contratos administrativos realizados pelo Administrador para as partes e terceiros interessados. Geralmente, a agressão a este princípio, no que se refere à prática de assédio moral, ocorre quando o superior hierárquico retarda o envio de publicações ou feitura de documentos que conferem vantagens à vítima como, por exemplo, promoção em sua carreira (MINASSA, 2012).

Como visto, os princípios assumem um papel fundamental na Administração Pública. Quando esses norteamentos são violados por meio de condutas reprováveis como o assédio moral, especialmente em desfavor do servidor público, é necessária uma devida reparação pelos danos efetivamente experimentados. Nesse ínterim, é oportuno afirmar que no serviço público existe a possibilidade de uma tríplice responsabilidade.

O assédio moral, nessa esteira, pode ensejar a responsabilidade do assediador nas esferas administrativa, civil e penal. No que concerne à responsabilidade civil, além dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil já mencionados no capítulo anterior, enfatiza-se, na esteira do artigo 934 do referido código, a possibilidade de regresso em face do causador do dano, buscando salvaguardar o patrimônio daquele que não foi o

agente que deu causa, materialmente, ao prejuízo. Neste caso, a Administração pública responde, objetivamente, pelos atos de seus agentes, todavia, posteriormente, aquela pode ingressar com uma ação de regresso em desfavor do agente público causador do dano. Neste prisma, tal responsabilidade é subjetiva, pois há a necessidade da comprovação de culpa do agente agressor.

Em relação à responsabilidade penal no serviço público pela prática de assédio moral, além da possibilidade de uso do dispositivo 146 de código penal, embora não seja plenamente satisfatório, o servidor assediado pode socorrer-se no esteio da Lei 4.898/65. Tal lei sujeita o agente público à tríplice responsabilidade pelos prejuízos causados, especialmente quando o assédio for decorrente do abuso de autoridade. Autoridade é, aqui considerada, toda aquela que exerce cargo, emprego ou função pública.

As penas elencadas, na mencionada lei, vão desde a advertência até a perda do cargo, sem prejuízo da multa quando for o caso. Ressalte-se que tais medidas podem ser aplicadas segregadamente ou de forma cumulativa. Na seara administrativa, o terrorismo psicológico pode ser combatido por meio de leis municipais, estaduais ou federais. Nesse sentido, a lei de maior destaque no ordenamento jurídico versando sobre o serviço público é a lei 8112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, conforme será visto no tópico seguinte.

#### 4.3 LEI 8112/1990 E PROJETO DE LEI 4591/2011

A lei de nº 8112 surgiu em 1990 com o intuito de regulamentar as relações de trabalho desenvolvidas no âmbito da Administração Pública. No que tange aos abusos de poder, há de se destacar que a mencionada lei prevê punições para quem executa ou manda executar ordens que afrontem o interesse público. O uso irrestrito da discricionariedade pelo Agente público investido de poder é uma forma de abuso de poder, devendo ser coibida. Discricionariedade, por sua vez, é a prerrogativa e dever,

conferida por lei, que o administrador público possui quanto à motivação de seus atos. Caso essa motivação viole os preceitos legais, o administrador estará agindo com arbitrariedade.

Nesse diapasão, o artigo 116, especialmente as alíneas IV, IX, XI e XII, da Lei de nº 8112/90, menciona os deveres dos servidores públicos que podem ser utilizados como fundamentos contra os episódios de psicoterror no trabalho, com a devida punição para quem incide nesta prática, conforme linhas a seguir expostas, *in verbis*:

Art. 116. São deveres do servidor:

(...)

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

(...)

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

(...)

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

O dever de cumprir as ordens do superior hierárquico, exceto quando ilegais, se harmoniza com a Constituição Federal, pois esta aduz que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Verifica-se também que o assédio moral não é compatível com a moralidade administrativa. Além da ofensa à lei em foco, o próprio princípio constitucional da moralidade é afrontado. Ética, respeito e justiça são elementos indispensáveis à consecução dos objetivos da Administração pública. Na mesma seara, a urbanidade no trato com as pessoas é fundamental para um ambiente laboral sadio.

O artigo 117, da referida lei, também prevê vedação a qualquer manifestação de desprezo no recinto da repartição. Vê-se, portanto, que a legislação em foco, embora não satisfatoriamente, trouxe à baila as regras de conduta impostas a todos no trato com a coisa pública, além da possibilidade de punição pelos atos incompatíveis de seus agentes no convívio com seus colegas e com as pessoas que solicitam os serviços públicos.

A lei 8112/90 ainda reforça a tríplice responsabilidade no serviço público quando aduz que “Art. 121 O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício

irregular de suas atribuições.” Todavia, cabe mencionar que o agente público, em regra, na seara civil, não responde imediatamente. No caso específico do assédio moral, o Estado repara objetivamente os danos experimentados pela vítima podendo, conforme afirmado no tópico anterior, cobrar regressivamente do agente assediador os prejuízos advindos de sua conduta.

Ademais, no serviço público existe a possibilidade de ascensão nos cargos. Muitas vezes, as melhores oportunidades são aproveitadas por parentes de administradores públicos, dando margem ao nepotismo. Outro fator importante que corrobora a presença visível do terrorismo psicológico no trabalho é o anonimato, provocado pela grande quantidade de pessoas ali vinculadas por meio de teias políticas consideravelmente delineadas. Cabe ainda informar que a Lei 8112/90 traz um rol taxativo acerca das penalidades administrativas para agentes públicos que cometem infrações, *in verbis*:

Art. 127. São penalidades disciplinares:  
I - advertência;  
II - suspensão;  
III - demissão;  
IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;  
V - destituição de cargo em comissão;  
VI - destituição de função comissionada.

A intenção da lei é boa, mas por si só não supre a carência de uma legislação específica acerca do assédio moral. Entretanto, há um projeto de lei iniciado pela deputada Rita Camata que altera a lei em comento. O projeto de lei nº 4591/2011 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112/1990. O enfoque principal deste projeto de lei nº 4591/2011 pode ser visualizado nas linhas a seguir expostas:

Art. 117-A É proibido ao servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:  
I – Advertência;  
II – Suspensão;  
III – Destituição de cargo em comissão;  
IV – Destituição de função comissionada;  
III – Demissão.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

Se o projeto for aprovado, a nova lei representará uma conquista a todos os servidores públicos, especialmente às vítimas que sofrem com as perseguições repetitivas no trabalho, muitas vezes, oriundas de outros servidores que estão exercendo cargos similares.

Como se percebe, no âmbito do serviço público a figura do assédio moral possui condições mais favoráveis para o seu surgimento e continuidade. Nos órgãos dos poderes legislativo, executivo e judiciário há diferentes formas de manifestação da mencionada prática, mas são nos órgãos do Poder Judiciário que a vítima de psicoterror mais sofre as conseqüências psicológicas e jurídicas quanto ao tema em apreço, conforme será visto no tópico seguinte.

#### 4.4 ASSÉDIO MORAL NOS ÓRGÃOS DO PODER JUDICIÁRIO

O assédio moral no âmbito do Poder Judiciário possui a maior força destrutiva da autoestima do servidor público. O tema por si só é consideravelmente delicado, pois o assediador, que majoritariamente é um magistrado e não raras vezes desembargador ou ministro, conhece com grande clareza a perversidade de sua conduta, todavia persiste na continuidade das humilhações. Os julgadores dos conflitos que envolvem assédio moral podem ser também algozes de servidores públicos. Esses fatores reunidos dão margem a inúmeros desmandos onde, na maior parte das vezes, o grande prejudicado é o serventuário da justiça.

Muito embora oriundos de concurso público, com exceção daqueles que ocupam cargo de livre nomeação e exoneração, os serventuários da justiça tem uma relação próxima de subordinação hierárquica com seus superiores (juízes, desembargadores ou ministros), além de terem subordinação funcional e, muitas vezes, intelectual. Isso ocorre porque Juízes, Desembargadores e Ministros são agentes políticos e estes possuem prerrogativas frente aos princípios constitucionais.

Agente político é todo aquele que age conforme os preceitos e orientações ofertados pelo Poder Público. São estes agentes que inovam nas formas políticas e constroem os rumos mais importantes do Estado, afim de que este alcance os seus fins. Diante da missão institucional que exercem Juízes, estes gozam das garantias ofertadas pela Constituição Federal, na seara do artigo 95, como vitaliciedade, inamovibilidade e irretutibilidade de subsídios.

Diante dos privilégios conferidos pela CF, qualquer atitude independente advinda do servidor público, perante a incidência da prática de assédio moral, mostra-se como uma provocação à superioridade do magistrado e pode ser interpretado por este como um ato de insubordinação.

Desse modo, a hierarquia acaba se tornando um grande dilema ao servidor público quando este decide denunciar os abusos sofridos. Os colegas do Juiz, suspeito de ser o assediador, minimizam e até chegam a desqualificar as argumentações do assediado, sob o pretexto de que as funções institucionais do magistrado lhe conferem fundamento para atuar ao seu livre arbítrio.

Outra forma de mascarar os abusos são os argumentos que preconizam a não prestação de contas pelos juízes, tendo em vista que o papel de fiscalização e correção dos órgãos de maior superioridade cabe apenas ao CNJ – Conselho Nacional de Justiça que deve apenas verificar o controle da atuação administrativa e financeira dos órgãos do Poder Judiciário e se os Juízes cumprem as suas funções institucionais.

É salutar informar ainda que o sistema do poder judiciário atual colabora para o enfraquecimento dos direitos dos serventuários da justiça, dando ensejo, desta forma, ao aumento dos atos de terrorismo psicológico no trabalho. Diferentemente dos demais órgãos de outros poderes em que o agente público se submete aos princípios e



regramentos da Administração Pública, no Poder Judiciário, magistrados e servidores públicos possuem regimes diferentes, além de direitos e deveres distintos

Juizes e servidores trabalham diuturnamente, às vezes muito próximos uns dos outros, em busca de um resultado semelhante: excelência dos serviços. Todavia, dessa convivência podem surgir divergências de pensamento ou mesmo quanto às formas de trabalho. É neste momento que pode nascer a figura do assédio moral, fortalecendo uma lamentável realidade rotineira.

Antes de se buscar respostas para o problema do piscoterror, é necessário o reconhecimento da presença desta figura destrutiva no seio dos órgãos judiciários para que haja soluções mais efetivas contra os abusos reiterados cometidos por magistrados.

Nas arestas das instituições Judiciárias, alguns Juízes usam suas vantagens constitucionais como escudo para o acometimento de assédio moral. Alguns, por exemplo, fazem das gratificações uma moeda de troca, uma verdadeira forma de intimidar diretores de secretaria, servidores comissionados, solicitados ou cedidos.

Por conta da posição, promoção ou da estabilidade, o silêncio e a honra são tratados como um negócio. Percebe-se, outrossim, que nos órgãos do Poder Judiciário o assédio moral pode se manifestar também através da transferência de servidores, a critério da “administração”, a redistribuição sem fundamentos consistentes, a exclusão de benefícios, a retirada de funções de confiança ou cargos em comissão com o objetivo de punir o servidor.

Os principais alvos são os servidores públicos com estabilidade. Por muito tempo, estes eram considerados “privilegiados” por serem estáveis, após o período probatório previsto na Constituição Federal. Diante do exposto, a alternativa mais viável para desligar aqueles de seus cargos efetivos é vencê-los pelo cansaço. Nessa esteira, o assédio moral ganhou grande espaço nas instituições judiciárias brasileiras. Magistrados com o sentimento de afronta, submetem seus subordinados a inúmeras sessões de terrorismo psicológico.

Outra grande frustração do assediado é quando mesmo havendo comprovação do dano experimentado em virtude dos abusos do Juiz, este não tem uma punição

justa. Muitos são contemplados com a aposentadoria compulsória. Tal medida ainda representa um enorme retrocesso no Judiciário brasileiro.

Nessa esteira, é valioso exemplificar o caso de aposentadoria compulsória em razão de assédio moral cometido por um magistrado em pernambuco. De acordo com o portal de notícias do Tribunal de Justiça de Pernambuco<sup>2</sup> TJ-PE, um magistrado da 7ª Vara Criminal de Recife, foi aposentado compulsoriamente, pelos abusos que cometia reiteradamente em desfavor de seus subordinados, em julgamento do TJ-PE. Entre as denúncias de servidores que laboraram ao lado do magistrado, constam desde palavras de baixo calão, gritos, castigos a quem lhe contrariava até intimidação com arma de fogo contra as mulheres que trabalham com ele em seu gabinete.

O referido Tribunal constatou que 60 serventuários solicitaram transferência da Vara onde o juiz trabalhou só nos últimos cinco anos. Todavia, o Juiz em comento foi apenas aposentado, por ter, segundo os desembargadores do mencionado tribunal, ferido a Lei Orgânica da Magistratura e o Código de Ética da Magistratura.

Como se vê, os servidores daquela Vara Criminal, provavelmente, não sofrerão mais abusos, mas em contrapartida não tiveram a sensação de Justiça plena. Não houve, no caso em tela, uma punição de caráter efetivamente repressivo e tampouco qualquer servidor recebeu indenização. São razões como essas que enfraquecem o prestígio e sobriedade da Justiça e de seus membros. Ademais, destaca-se que nenhuma lei infraconstitucional ou mesmo constitucional que fere a dignidade da pessoa humana pode ser considerada plenamente válida, conforme será visto no tópico seguinte.

---

<sup>2</sup> TJ-PE. **Portal de notícias do Tribunal de Justiça de Pernambuco**. Disponível em: [http://www.tjpe.jus.br/noticias\\_ascomSY/ver\\_noticia.asp?id=8206](http://www.tjpe.jus.br/noticias_ascomSY/ver_noticia.asp?id=8206). Acesso em 04 de agosto de 2013.

#### 4.5 PREVALÊNCIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE AOS DESMANDOS DE MAGISTRADOS.

O trabalho humano livre e digno é intrínseco ao ser humano, é um direito universal que encontra esteio na Declaração Universal de Direitos Humanos, inclusive. A dignidade do homem abrange a liberdade, a igualdade e a fraternidade que são os maiores norteadores da referida Declaração, além dos próprios preceitos que disciplinam as relações humanas na sociedade brasileira e, em especial, no seio do trabalho.

O fundamento da dignidade do ser humano está no princípio maior que é o da autonomia do indivíduo, fazendo da vontade deste uma lei basilar mundial, devendo o homem ser considerado fim e não meio. Para tanto, é primordial que haja valorização e respeito à dignidade humana por todos, em especial pelos julgadores brasileiros, além do reconhecimento da liberdade individual e pública.

Nessa esteira, destaca-se ainda que os atos de assédio moral provocados pelos magistrados nem sempre são revestidos de grosseria visível, gritos ou xingamentos facilmente identificáveis. O superior hierárquico, no caso em tela um Juiz, pode se reportar ao servidor visado de maneira sutil, todavia ofensiva. É comum, por parte do magistrado, a ironia, o deboche, a desdenha, críticas negativas e atribuição de tarefas sem prestígio com o fim de rebaixar o servidor visado, ferindo de morte, portanto, o maior norteador da ordem jurídica no Brasil: A dignidade da pessoa humana.

Desvalorizar o ser humano sob a perspectiva de que deve prevalecer e ser respeitada a todo custo o poder hierárquico nas instituições judiciárias é uma atitude perversa e que aniquila o sentido maior dos princípios básicos que disciplinam a convivência pacífica, respeito e harmonia na sociedade. Nessa perspectiva, Minassa (2012, p. 133) assevera:

Por tratar-se o assédio moral de um processo iníquo que manipula o homem mediante a desconsideração pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com intuito exclusivo de crescer o poder do agente agressor, afigura-se indudioso que os atos decorrentes desse fenômeno vituperam frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Diante da situação explicitada, há de se reforçar o papel do princípio da dignidade da pessoa humana enquanto instrumento que fortalece a estrutura social e democrática de um Estado democrático de Direito. A Constituição Federal, por sua vez, confere à dignidade humana a importância de princípio fundamental, devendo este ser respeitado até as últimas conseqüências.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, em especial nas arestas das instituições judiciárias, é uma conduta que consiste em expor o trabalhador a vários atos vexatórios, humilhação constante e rebaixá-lo diante das outras pessoas. Em se tratando de servidor público os abusos cometidos são amplificados devido a facilidade que os assediador encontra no serviço público em razão das suas posições hierárquicas e de seu poder discricionário. Nessa esteira, a personalidade, dignidade e honra do servidor público são colocadas no patamar de importância subsidiária.

O dano experimentado, quando efetivamente comprovado, merece reparação. Todavia, no serviço público a comprovação do assédio moral é consideravelmente difícil, em especial nos órgãos do poder judiciário, pois o algoz cria um verdadeiro labirinto para que a sua vítima não o acuse. É comum ameaças veladas ou explícitas, intimidação aos colegas do servidor público assediado para que estes não testemunhem em desfavor do algoz, além dos atos contínuos de humilhação ao subordinado.

O empregado em relação ao servidor público sofre menos impacto quanto ao assédio moral. A figura da estabilidade, vista como privilégio ao longo do tempo, é um dos motivos principais da ira do agente agressor que tem dificuldade de desligar o servidor público. Ficando este último sem alternativas, o pedido de exoneração é a consequência direta dos desgastes.

Um magistrado, ou mesmo um desembargador ou ministro, por exemplo, conhece com grande clareza e entendimento os impactos que o psicoterror provoca na saúde do servidor e, sobretudo, a perversidade do terrorismo psicológico no âmbito judiciário. Mesmo assim, aquele, muitas vezes, se omite ou julga os conflitos que envolvem assédio moral de modo a não prejudicar seus colegas da magistratura.

Vê-se, portanto, duas atitudes totalmente descomprometidas com a ética, o bem social e princípios basilares de um Estado Democrático de Direito. Primeiramente, cabe enfatizar que o Juiz que protege um colega em detrimento da dignidade de um ser humano demonstra, dessa forma, a fragilidade do seu caráter, e ultraja também as

esperanças e o resto de autoestima que porventura o servidor público assediado ainda possui. Por outro norte, o magistrado que se omite ou minimiza os abusos cometidos em desfavor do servidor, fundamentando-se na inexistência de uma legislação específica e do poder constitucional conferido aos magistrados, enquanto agentes políticos, incide em erro novamente pois está desconsiderando o princípio maior de todo o ordenamento jurídico: A dignidade da pessoa humana.

Ademais, destaca-se que, em regra, todos estão sujeitos à supremacia do interesse público e às prerrogativas constitucionais dos magistrados. Todavia, nada pode afrontar a dignidade da pessoa humana. De modo que a omissão do legislador quanto ao assédio moral cometido contra os servidores públicos não pode configurar-se como barreira ao combate efetivo do psicoterror no trabalho.

Todavia, reconhece-se que embora o referido princípio possa ser utilizado para socorrer as vítimas da condenável conduta abusiva, na análise do caso concreto podem ocorrer discrepâncias de natureza diversa, tendo em vista o amplo campo da subjetividade na hora do julgamento do assediador. Neste prisma, enfatiza-se a necessidade de aprovação de projetos de lei que contemplem o servidor público em sua dignidade, no seu direito de liberdade e de um ambiente sadio e harmonioso, tendo o respeito mútuo como uma das principais metas das instituições judiciárias.

Os tribunais de Justiça e outros órgãos do Poder Judiciário no país precisam investir em campanhas educativas que levem os membros e servidores desses órgãos a repensarem as suas posturas no ambiente de trabalho, coibindo qualquer forma de discriminação e conduta abusiva.

Destarte, nenhum privilégio ainda que constitucional pode colocar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento aplicável subsidiariamente. A honra, imagem e dignidade são direitos indisponíveis e, portanto, merecem guarita. O Poder legislativo, por sua vez, deve criar uma Emenda Constitucional que limite as prerrogativas dos magistrados no que se refere aos seus poderes-deveres, especialmente na seara do assédio moral para que o mau Juiz não tenha mais a sensação de que seu comportamento cruel será contemplado com uma aposentadoria compulsória, e dando-lhes, desta feita, a punição proporcional aos abalos provocados na saúde psicológica dos servidores assediados.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador**. 2. ed. São Paulo. LTr. 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo. LTr. 2010
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Código Penal. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Vade mecum acadêmico de direito**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2013.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **TRT-2 - RECORD: 2388200538402003**. Relator: Marcelo Freire Gonçalves. Data de Julgamento: 28/08/2008. 12ª TURMA. Data de Publicação: 26/09/2008. Disponível em: < <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7531140/recurso-ordinario-record-2388200538402003-sp-02388-2005-384-02-00-3>>. Acesso em 10 de agosto de 2013.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Vade mecum acadêmico de direito**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2013.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Vade mecum acadêmico de direito**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2013.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Vade mecum acadêmico de direito**. 15 ed. São Paulo: Rideel, 2013.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. Lei nº 8112, de 11 de outubro de 1990. **Vade mecum Saraiva**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- \_\_\_\_\_. BRASIL. **Projeto de Lei nº 4591, de 2001**. Disponível no site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>. Acesso em 07 de agosto de 2013.
- BECK; Ulrich, GIDDENS, Anthonny; LASH, Scott. **Modernização Reflexiva**. São Paulo. Unesp. 1997.
- DELGADO; Gondinho Maurício. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. 2. edição. São Paulo. Ltr Editora. 2007.
- FREITAS NETO, José Alves de; TASINAFO, Célio Ricardo. **História Geral e do Brasil**. 2. Edição. São Paulo. Harbra. 2011.
- MAIA, Derniere Temoteo Monteiro. **Assédio Moral aos servidores públicos do Poder Judiciário: Contornos de uma relação jurídica delicada**. Disponível em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10211](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10211)>. Acesso em: 09 de agosto de 2013.

MAZZA, Alexandre. **Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2012.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo. Editora Malheiros. 2009

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no âmbito da Administração Pública**. Leme – SP. Habermann. 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. edição. São Paulo. Saraiva. 2011

TJ-PE. **Portal de notícias do Tribunal de Justiça de Pernambuco**. Disponível em: [http://www.tjpe.jus.br/noticias\\_ascomSY/ver\\_noticia.asp?id=8206](http://www.tjpe.jus.br/noticias_ascomSY/ver_noticia.asp?id=8206). Acesso em 04 de agosto de 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo Venosa. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. Atlas – São Paulo. 2006.



**ANEXO A**

PL Nº 4.591/01

PROJETO DE LEI Nº 4.591, DE 2001

(Da Sra. RITA CAMATA)

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais fica acrescida do seguinte art. 117-A: "Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem *assédio moral* contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

- I – Advertência;
- II – Suspensão;
- III – Destituição de cargo em comissão;
- IV – Destituição de função comissionada;
- III – Demissão.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo considera-se *assédio moral* todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de

idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

§ 2º Os procedimentos administrativos para apuração do disposto neste artigo se iniciarão por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

§ 3º Fica assegurado ao servidor denunciado por cometer *assédio moral* o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 4º A penalidade a ser aplicada será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 5º O servidor que praticar *assédio moral* deverá ser notificado por escrito da penalidade a qual será submetido.

Art. 2º O inciso XIII do art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 132 .....

.....

XIII – transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117 e reincidência de prática de *assédio moral* contra subordinado referida no art. 117-A.

Art. 3º O art. 137 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 137 A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI e art. 117 – A, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 (cinco) anos”

Art. 4º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

## JUSTIFICAÇÃO

O assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes.

Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar à debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando seu rendimento. É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos, e um dispositivo legal contribuirá para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho, aí se incluindo a administração pública.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC – SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas como manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade.

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa,

entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus já sofriam desse drama.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho.

Vale ressaltar que o Projeto de Lei que ora apresentamos foi baseado na Lei Municipal (Lei nº 1.163/2000) vigente no município paulista de Iracemópolis, a primeira do país, de autoria do ex-vereador José Renato Alves Pereira, hoje prefeito daquela cidade, que agora se torna por isso símbolo do combate ao assédio moral na Administração Pública.

Seguindo portanto o exemplo daquele pequeno município paulista, e dado o alcance social da proposição que submetemos à apreciação desta Casa, contamos com o apoio dos nobres pares para inserir na Lei Federal 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais, dispositivo que penaliza quem praticar o assédio moral na Administração Pública.

**DEPUTADA RITA CAMATA**