

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

RAIMUNDO SILVA NOGUEIRA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

SOUSA-PB
2013

RAIMUNDO SILVA NOGUEIRA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais e Jurídicas, pela Universidade Federal de Campina Grande, Unidade Acadêmica de Direito, Campus de Sousa-PB, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

SOUSA-PB
2013

RAIMUNDO SILVA NOGUEIRA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais e Jurídicas, pela Universidade Federal de Campina Grande, Unidade Acadêmica de Direito, Campus de Sousa-PB, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/____

Conceito: _____

BANCA EXAMINADORA

João de Deus Quirino Filho
Orientador

Iana Melo Solano Dantas
Examinador

Francivaldo Gomes Moura
Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço...

... ao meu Deus, que a cada dia fez o milagre de não me deixar desistir, dando-me sabedoria, conhecimento, provisão, e demonstrando fidelidade em tudo o que precisei; Em Apocalipse 3:8b, lemos o que diz o Senhor ‘...eis que diante de ti pus uma porta aberta, e ninguém a pode fechar;’ por isso, muito obrigado ao meu Deus que abriu esta porta;

... à minha esposa Noara, por tudo o que representa em minha vida e pela força e confiança depositadas em mim durante os cinco anos do Curso de Direito, e por me ensinar que as dificuldades são apenas um trampolim para novas conquistas;

... ao meu filho Pedro Arthur, que me faz sorrir com apenas pequenos gestos e atitudes e por ser também a pessoa mais importante de minha vida;

...à minha mãe e meu pai, que sempre me fizeram enxergar as coisas mais simples do que elas parecem, ensinando-me que o novo e o desconhecido não são assustadores como algumas vezes parecem ser;

... ao meus irmãos que me ajudaram em todos os aspectos;

... a todos os meus amigos e colegas de turma que me ajudaram a tornar realidade este sonho;

... ao professor e orientador João de Deus Quirino Filho, pelo apoio e encorajamento disponibilizados;

... agradeço a todos que de forma direta ou indireta me ajudaram na realização deste trabalho e que me acompanharam durante os cinco anos da minha graduação;

...aos mestres que durante todos esses anos nos ensinaram muitas coisas... E confessamos que não aprendemos tudo o que quisemos, mas aprendemos tudo que pudemos. Andamos muito... tentando alcançar esse momento. E agora queremos revelar nossos sinceros agradecimentos às pessoas que nos fizeram apreender, sorrir, chorar, sentir, viver... CRESCER...

"Deus dá forças ao cansado e enche de vigor o fraco. Até os adolescentes se cansam e se fatigam e os jovens tropeçam e vacilam. Mas aqueles que confiam no SENHOR renovam as suas forças. Têm asas como a águia, correm sem se cansar, marcham sem desfalecer."

(Isaías 40:29-31)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL	12
1.1 Origem e aspecto histórico	12
1.2 Conceito de Assédio Moral	14
1.3 Particularidades do Assedio Moral	18
1.3.1 Duração	18
1.3.2 Condutas aéticas que configuram o assédio moral	18
1.3.3 Consequências e efeitos do assédio moral	20
1.4 Sujeitos	23
1.4.1 Sujeito Ativo	23
1.4.2 Sujeito Passivo	24
1.5 Espécies	25
1.5.1 Assédio horizontal	25
1.5.2 Vertical descendente	26
1.5.3 Vertical ascendente	27
CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
2 – Relações trabalhistas	29
2.1 Tutelas constitucionais relacionadas ao assédio moral na relação de trabalho	30
2.2 Do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Trabalho	30
2.3 Elementos Configuradores	36
2.3.1 Dano	36
2.3.2 Repetição, reiteração e sistematização da conduta	36
2.3.3 Intencionalidade	37
2.3.4 Premeditação	38
2.3.5 Duração no tempo	38
2.3.6 Intensidade da violência psicológica	38
2.3.7 Existência de danos psíquicos	38
CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO ESTATUTÁRIO	41
3. Regime Jurídico do Servidor Público	41
3.1 Administração Pública	41
3.2 Do Conceito e da Classificação do Servidor Público	42
3.3 Do Serviço Público	45
3.4 Do Cargo Efetivo, Cargo Comissionado, Função de Confiança ou Função Gratificada	47
3.5 Assédio moral no Serviço Público e sua frequência	50
3.6 Frequência Regime Jurídico e Punição Disciplinar	51
3.7 Assédio Moral: Dano, Responsabilidade, Indenização e Prescrição	52
3.8. O Assédio Moral na Perspectiva de uma Lei Federal	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS	65

RESUMO

No interior das repartições públicas ocorre, por vezes, uma prática que para muitos ainda é bem natural, mas que hoje, com os ditames da lei, é passível de ações na justiça. Trata-se das repetidas humilhações, indiferenças, sofridas por muitos servidores, vítimas de abuso de poder e de uma forma exagerada do autoritarismo dos superiores para com seus subordinados. O presente trabalho aborda, a partir de um estudo bibliográfico, a prática do Assédio Moral no Serviço Público, com o objetivo de identificar as suas características, formas, métodos e consequências dessa prática, tanto do lado humano como jurídico. O metodologia empregada foi a de natureza dogmática instrumental, o Método dedutivo e o método interpretativo e as Técnicas de pesquisas foram as bibliográficas onde consistiu de uma revisão de literatura através de artigos, livros, periódicos em sites como Scielo, Google, sites oficiais da Justiça Federal, dentre outros. Percebeu-se, contudo, que o tema abordado, apesar de aparentemente ter surgido ainda de forma tímida nas discussões jurídicas, é algo que já vem acontecendo há muito tempo, uma vez que, o assédio moral se faz presente no trabalho, onde as vítimas desta prática são amedrontadas e forçadas a exercerem trabalhos que, em muitas ocasiões não condizem com a sua função, mas por conta de temerem perseguição se deixam subordinar a tais práticas. Outras formas de assédio identificadas são: a humilhação, os xingamentos, o isolamento, o menosprezo, que pode levar a vítima a condições psicológicas extremas. Desta feita, conclui-se que, o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Humilhação. Serviço Público.

ABSTRACT

In the interior of the public it comes distributions occurring one practical one that for many it is still well natural, but that today, with the dictates of the law, it is capable of action in justice. One is about the repeated humiliations, indifferences suffered for many servers, victims of abuse and of being able of an exaggerated form of the authoritarianism of the superiors it stops with its subordinate. The present article is looked on to the bibliographical study regarding the Moral Siege in the Public Service, whose objective was considered to identify the characteristics of the moral siege, its forms, methods and practical consequences of this, as much of the human side of legal . The methodology employed was the dogmatic nature instrumental, the deductive method and the interpretive method and techniques were the bibliographical research which consisted of a literature review through articles, books, periodic sites in the SciELO, Google, official sites of Federal Justice, amongst others. It was perceived, however, that boarded the subject, although apparently to have appeared still shy of form in the legal quarrels, is something that comes already happening has much time, a time that, if the moral siege makes gift in the work, where the victims of this practical are rightened to exert a work that, in many occasions they do not are consistent with its function, but on account to fear persecution if they leave to subordinate to such practical. Other identified forms of siege are: the humiliation, the insults, the isolation, disdain, leading the victim to the extreme psychological conditions. Of making this, one concludes that, the moral siege consists of the exposition of the workers the humiliating and embarrassing situations, generally repetitive and drawn out, during the working hours and of the exercise of its functions, these situations that offend its dignity or physical integrity.

Key-words: Bullying. Humiliation. Public Service.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, entretanto só vem sendo discutido neste país a partir da última década do século passado, a partir de um trabalho de dissertação de Mestrado da Dra. Margarida Barreto.¹

O abuso de poder de pessoas que ocupam funções mais elevadas, a falta de qualificação no campo de recursos humanos, a competitividade desenfreada em tempos de globalização, somados a falta de respeito ao ser humano, tornam o ambiente de trabalho um local de proliferação de doenças físicas, psíquicas e mentais destruindo a capacidade produtiva e a auto-estima dos trabalhadores em geral.

No Serviço Público, a estabilidade é fator agravante, já que os chefes não dispõem sobre o vínculo funcional. Não podem demitir. Dos grandes centros aos rincões de todo o país, é sentida a tortura psicológica de muitos chefes sobre seus subordinados, imperando o medo e a falta de segurança, nos trabalhadores, para a realização de tarefas corriqueiras.

Não há legislação federal sobre o assunto. Muitos municípios e alguns estados têm leis aprovadas para os servidores públicos. Não há projeto de lei alterando a Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio moral fere artigos da Constituição que asseguram o trabalho e a dignidade da pessoa humana. A jurisprudência reconhece o assédio moral e já deu provimento a muitas ações. O cenário é desanimador, pois estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS), afirmam que com a intensificação de políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho, as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizados por depressões, angústias e outros danos psíquicos.

O metodologia empregada foi a de natureza dogmática instrumental, o Método dedutivo e o método interpretativo e as Técnicas de pesquisas foram as bibliográficas onde consistiu de uma revisão de literatura, adotando uma pesquisa bibliográfica que trata da temática do Assédio Moral no Serviço Público, através de revistas, artigos, periódicos, livros e pesquisa na internet em sites de busca.

O assédio moral na relação de trabalho é uma prática antiga e um problema que sempre esteve presente na sociedade, desta forma, torna-se fundamental desenvolver um

¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações. Editora da PUC-SP. 1ª. edição – 2003. 2ª. reimpressão – 2006.

estudo que busque ampliar as discussões apontando as evidências que estão inseridas no ato de assediar moralmente, tendo em vista que, vem crescendo essa prática no serviço público, mas que, poucas são as denúncias, as ações em relação a esse ato de violência psicológica.

Assim sendo, pautada nessa problemática, é que faz jus o presente trabalho, cujo intuito é trazer para o conhecimento acadêmico alguns pressupostos que estão ligados ao ato do assédio moral, para, a partir daí, abrir caminho para uma discussão ampla dentro do contexto sócio-jurídico, a fim de tornar clara a importância de aguçar os conhecimentos nesse campo de estudo. Deve-se, portanto, buscar aclarar tal discussão a partir de uma rápida concepção histórica sobre a temática, analisando com fundamento em entendimentos doutrinários os seus conceitos e características; os elementos que configuram essa prática e a classificação dos diferentes tipos de assédio moral, enumerando e explicitando-os dentro da seara jurídica.

O objetivo deste trabalho é identificar as características do assédio moral, suas formas, os métodos e consequências dessa prática, tanto do lado humano como jurídico. Os objetivos específicos apresentam como escopo descrever os principais problemas acarretados pela prática do assédio moral no âmbito do serviço público; analisar os aspectos jurídicos que preconizam as condutas acerca do assédio moral e, por fim, caracterizar os tipos, formas e condutas inerentes a essa prática.

Portanto, partindo desses pressupostos, buscou-se evidenciar que o assédio moral é um problema social grave que acompanha a humanidade ao longo de sua história e que vem gerando consequências negativas sob o aspecto psicológico e físico de trabalhadores submetidos a ambientes nocivos. Que o assédio moral no ambiente de trabalho cresceu, e se caracteriza por condutas antiéticas, humilhantes e constrangedoras com a finalidade de excluir o trabalhador (funcionário público) da organização empresarial ou estatal e do ambiente de trabalho. Assim, essa prática é perigosa para a saúde, provocando doenças mentais e físicas, por afetar violentamente o equilíbrio do indivíduo.

Nesse sentido, para melhor compreensão da temática, essa foi sistematizada em três capítulos: no primeiro será realizado uma breve reflexão histórica acerca do assédio moral; no segundo, uma delimitação conceitual e um visão geral sobre o assédio moral, onde serão descritos conceitos e definições, formas, perfis, características, consequências, dentre outros aspectos que envolvem essa discussão e no terceiro capítulo, será enfatizado o assédio moral a luz do regime jurídico atual.

Espera-se que, através deste trabalho, possam-se elencar subsídios para outros estudos, fomentando com isso, a importância que deve ser dada à prática do assédio moral nos serviços públicos, a fim de que, partindo da premissa de se conhecer esse problema possa-se coibi-lo.

CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS GERAIS

1. ORIGEM DO ASSÉDIO MORAL

O ambiente de trabalho² pode ser palco de violências não apenas físicas, mas verbais, causando dor e sofrimento nas atividades laborais. As propostas desse trabalho são buscar, através de pesquisa bibliográfica, a caracterização do fenômeno psicológico e social do assédio moral – abrangendo-o desde sua definição, passando pelos tipos de assédio até a caracterização do assédio moral aceito na jurisprudência nacional; o assédio moral na relação de trabalho.

Assunto ao mesmo tempo ignorado e muito presente no Brasil, o assédio moral acontece quando o ambiente de trabalho deixa de ser um local voltado para a produtividade e passa a ser o local de tortura psicológica dos trabalhadores. Para esboçar, em linhas gerais, em que consiste o assédio moral, utilizarei, inicialmente, algumas definições sobre essa conduta, apresentadas por Hirigoyen, Barreto e Pamplona.

Em um momento posterior, demonstrarei que tudo começa com uma simples relação hierárquica, passando por perseguição e humilhação podendo vir a tomar proporções assustadoras. Situações como essas, quando realizadas repetidamente e com a mesma pessoa, podem caracterizar o assédio moral, principalmente quando há relação de subordinação.

O assédio moral na relação de trabalho se origina na ganância pelo lucro e pelo abuso de poder. Partindo dessas ideias, vemos que o assédio, na maioria dos casos, resulta da associação das novas tecnologias com as antigas formas de gestão empresarial, pois essas não respeitam as normas físicas e psíquicas de saúde e segurança do trabalho. Nas lições de Pamplona Filho, vemos que

Falar sobre assédio moral é, em verdade, dissertar sobre um tema que remonta a tempos imemoriais e que, há bem pouco tempo, poderia ser encarado como um exagero ou uma suscetibilidade exacerbada. De fato, encarar seriamente o assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados na mesma barema de outrora, uma vez que a sociedade mudou muito a visão da tutela dos direitos da personalidade. (p. 32. 2008)

² Para o doutrinador FIORILLO o ambiente de trabalho é: “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) Grifo nosso. (2010. p. 73).

Nessa esteira, fica claro que o assédio moral não é um fenômeno novo, ele é tão antigo quanto a existência do próprio trabalho (ASSE. p. 820, 2004). Observa que, a novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno que hoje é destaque tanto no Brasil quanto no plano internacional.

É interessante lembrar que o primeiro assédio moral fruto de uma relação laboral se encontra na Bíblia, no livro de Gênesis, capítulo 37, onde José, filho de Jacó, foi vítima de assédio moral por parte dos irmãos, estes com ciúmes do amor do pai pelo irmão mais novo, tramaram sua morte, como não tiveram coragem de subtrair sua vida, tentaram privá-lo da presença e do amor do pai.

José era odiado pelos irmãos não somente, pelo fato de o pai amá-lo mais, e sim, também, por ter mais responsabilidade e desempenhar melhor a tarefa que os demais, o que fica subentendido no respectivo texto (SHEDD, p. 52,1997).

Tendo José dezessete anos, apascentava os rebanhos com seus irmãos; sendo ainda Jovem acompanhava os filhos de Bila e os filhos de Zipa, mulheres de seu pai; trazia más notícias deles a seu pai, ora Jacó amava mais a José que a todos os seus filhos, [...], vendo, pois, seus irmãos que o pai o amava mais que a todos, os outros filhos odiaram-no e já não podia falar pacificamente. [...]

Na nossa sociedade o fenômeno é bem antigo, desde a época da escravidão. Há muito tempo que o ser humano convive em silêncio, tentando lidar com essas adversidades do assédio que adentra em todos os relacionamentos sociais, e o mais visível é no ambiente de trabalho, com isso, podendo variar suas características de acordo com a cultura de cada país, como podemos observar com os crescentes e variados casos de "bulling", palavra de origem inglesa, sem tradução para o português, que tem como raiz a palavra bully, que significa brigão.

Como podemos observar, estamos diante de um fenômeno bastante antigo e que passou despercebido pela sociedade por muitos anos. Tal fenômeno foi apresentado ao mundo pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, que promoveu investigações sobre a hostilidade no ambiente de trabalho e diante das suas conclusões introduziu o termo *mobbing* no universo trabalhista na década de 1980, no século XX. Esse termo decorre do verbo *to mob*, ou seja, maltratar, atacar, perseguir, sitiar.

Na Inglaterra esse fenômeno recebe o nome de *bulling*. Esse possui acepção mais ampla do que o termo *mobbing*, pois vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional (HIRIGOYEN. p. 80, 2002). Em estudo comparativo entre

mobbing e *bulling*, (HIRIGOYEN. p. 77, 2002). E este autor, considera que o *bulling* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo.

Nos Estados Unidos, o termo *harassment* é utilizado no mesmo sentido dos *mobbing*, ou seja, ataques reiterados e intencionais de um agente sobre o outro. Já na Espanha, o assédio moral é chamado de *psicoterror* ou *acoso moral*. No Japão o fenômeno é chamado de *ijime*, abrangendo o assédio tanto nas escolas como no trabalho. Durante muito tempo os professores consideraram o *ijime* como uma forma de iniciação necessária à estruturação psíquica dos adolescentes.

Porém, a partir de 1990, com o suicídio de crianças e a evasão escolar, o Japão constatou que esse procedimento representava um sério problema social. No Brasil o assédio moral teve uma maior repercussão no ano 2000, com a tradução para o português da obra “*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”, cuja autora se chama Marie-France Hirigoyen, somado à defesa da dissertação de mestrado de Margarida Barreto sobre a jornada de humilhações dos empregados adoecidos no trabalho.

No Brasil houve sua primeira pesquisa sobre o assédio moral, feita pela médica do trabalho Margarida Maria Barreto, na sua dissertação de mestrado: Jornada de Humilhações, concluída no ano de 2000, em que a autora escutou uma média de 2.072 pessoas, chegando à porcentagem de 42% dos entrevistados afirmaram já ter sofrido humilhações no ambiente de trabalho.

O assédio moral acarreta à vítima graves problemas na sua saúde causados pelas humilhações do assediador, e esse por sua vez está determinado a obter certa vantagem e não se constrange com sofrimento da vítima.

De acordo com a assessoria de comunicação do TST, o processo trabalhista considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil veio do Espírito Santo. Nele, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classifica e enquadra como assédio moral às perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda, conforme acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio.

1.2 Conceito de Assédio Moral

Assédio Moral é todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, reiteradamente, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua capacidade,

acarretando em um grave dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou ao vínculo empregatício do funcionário.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (p. 923. 2004).

Como podemos perceber, o assédio moral traz repercussões extremamente negativas ao homem, refletindo na seara física, psicológica, social e econômica. Averiguar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta nos leva aos caminhos da ética e da moral.

De acordo com Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (p. 77, 2002)

Nesse conceito percebe-se que o assédio moral se caracteriza pela repetição ou sistematização desta conduta abusiva, configurando a prática da perversidade no local de trabalho. Margarida Barreto intitula o assédio moral de violência moral ou tortura psicológica, que compreende:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas, São condutas e atitudes cruéis de um (a) contra o (a) subordinado (a) ou, mais raramente, entre colegas. (p. 2. 2001)

Quando se fala de assédio moral, encontramos um conteúdo aético bastante exacerbado, no qual podemos identificar a carência de virtudes por conta do assediador. Diante do exposto, podemos perceber que o assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a dignidade e integridade psíquica ou física da pessoa humana. Vale ressaltar que a expressão ‘assédio moral’ é a mais conhecida em nossa doutrina. Porém, devemos ter em mente que tal fenômeno é também denominado como *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos),

bullying (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral ou acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa) (Pamplona Filho, p. 32. 2008).

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, humilhante e ofensiva realizada por um sujeito agressor face à vítima. Ele pode ser exercido por um superior hierárquico, ou detentor de poder na empresa sobre um empregado subalterno (assédio moral vertical) ou pelos colegas de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) ou também, por um ou mais subordinados contra o respectivo superior (assédio moral vertical ascendente).

Para que o assédio moral se caracterize, devem ser observados os seguintes elementos: a natureza psicológica do assédio; conduta repetitiva e prolongada, ofensiva e humilhante; e que seja praticada no ambiente de trabalho. Dentro do aspecto ético da relação trabalhista e especialmente se tratando de assédio moral, encontrei princípios específicos que regem o respectivo tema, e podem ser assim agrupados: princípio da boa-fé; princípio da realidade; princípio da proteção; princípio da razoabilidade; princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio da valorização do trabalho, dentre outros.

A responsabilização civil visa, precipuamente, o restabelecimento do equilíbrio violado pelo dano. Por isso, há em nosso ordenamento jurídico a responsabilidade civil não só abrangida pela ideia do ato ilícito, mas, também, há o ressarcimento de prejuízos em que não se cogita da ilicitude da ação do agente ou até da ocorrência de ato ilícito, o que se garante pela Teoria do Risco, haja vista a ideia de reparação ser mais ampla do que meramente o ato ilícito.

A responsabilidade civil, segundo Salvatier, pode ser conceituada como a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam (SALVATIER. p. 4. 1989). Como se pode perceber, a responsabilidade civil decorre da prática de ato ilícito que compromete o fim teleológico do Estado, qual seja: a paz social.

Com respaldo, Rui Stoco, afirma que a responsabilidade encontra seu fundamento no princípio milenar de que deve reparar o dano, aquele que o causar (STOCO. p. 50. 1997). Serpa Lopes doutrina com idênticas palavras: responsabilidade civil significa o dever de reparar o prejuízo (LOPES, apud STOCO. p. 50. 1997). Consta-se assim que, a responsabilidade civil como princípio de justiça, buscar amparar a vítima e punir o delinquente, pois implica na imposição de uma sanção ao agente que responderá com seu patrimônio, restaurando o equilíbrio das relações privadas, rompido com o ato ilícito. Para Caio Mário da

Silva Pereira, a responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma (PEREIRA. p. 11, 1995).

As espécies de responsabilidade, para este projeto, interessam-nos estudá-los sob o enfoque do fato gerador, ou seja, a qualidade da violação; e sob o enfoque de seu fundamento. Nesse sentido, quanto ao fato gerador, classifica-se a responsabilidade civil e quanto ao seu fundamento poderá ser classificada em *subjetiva e objetiva*. Na primeira, sempre está presente o pressuposto da culpa ou dolo. Portanto, para sua caracterização devem coexistir os seguintes elementos: a conduta, o dano, a culpa e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano.

Já na segunda não há a necessidade de prova da culpa, bastando a existência do dano, da conduta e do nexo causal entre o prejuízo sofrido e a ação do agente. A responsabilidade está calcada no risco assumido pelo lesante, em razão de sua atividade. A regra geral é a responsabilidade civil aquiliana ou subjetiva. Porém, nossa legislação, com finalidade protetiva, criou certas exceções, aplicando em determinados casos a responsabilidade objetiva.

Assim, essa elimina de seu conceito o elemento culpa, ou seja, para haver a responsabilidade pela reparação do dano são suficientes: a conduta, o dano e o nexo de causalidade entre estes. Nesse sentido, o Código civil de 2002, em seu art. 927 assevera que haverá a obrigação de indenizar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implica, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Também comete ato ilícito, o empregador, ou, aquele que recebe poderes delegados deste, quando, ao exercer o legítimo poder de direção e comando, exceder “manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé, ou pelos bons costumes” (CC, art. 187). De acordo com o Estatuto Civil pátrio, a responsabilidade é objetiva, ou seja, independe da existência de culpa do empregador (C.C. artigo 933 e parágrafo único e artigo 927), lembrando que a responsabilidade do empregador é solidaria (art.942, parágrafo único).

Assim sendo, o setor público é dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante, o que só demonstra um despreparo dos superiores hierárquicos, os quais, muitas vezes, são indicados em decorrências de suas relações de parentesco(nepotismo), amizades ou relações políticas, sem que possuam qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para desempenhar essas funções de comando, demonstrando assim, despreparo para exercer o cargo de chefia, sendo muita vezes extremamente arbitrários.

1.3 Particularidades do Assédio Moral

1.3.1 Duração

O vocábulo assédio traz a ideia de repetição de pequenos fatos que poderiam ser considerados inofensivos, caso fossem analisados de forma isolada. Porém, o que importa para a caracterização do assédio é a forma repetida e sistemática da agressão. O assédio moral não passa apenas pela insistência impertinente e pela perquirição em relação a alguém, mas, necessariamente, pela repetição ou sistematização desta conduta abusiva, perdurando no tempo.

Para Heinz Leymann que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do *mobbing* - para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como assédio psicológico, é necessário que tenha duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Mesmo criticado, esse parâmetro de Leymann é seguido pela maioria dos especialistas no fenômeno. (LEYMANN *apud* MENEZES. p. 191, 2002).

Márcia Novais Guedes ensina que o assédio moral pode ser regular, sistemático e de longa duração. Para a autora, a lesão moral não está diretamente relacionada ao fator tempo, e sim, a intensidade da agressão, pois afirma que o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico. (GUEDES. p. 930, 2003)

1.3.2 Condutas aéicas que configuram o assédio moral

São configuradores do assédio moral vários comportamentos, verdadeiras técnicas destinadas a desestabilizar a vítima. Hirigoyen (p. 107, 2002) agrupa essas atitudes hostis em quatro categorias, começando da mais difícil de destacar até a mais evidente:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho – O agressor age de maneira a colocar a pessoa visada de modo a parecer incompetente, através de condutas como:

- Retirar da vítima a autonomia;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.

2) Isolamento e recusa de comunicação – são procedimentos profundamente sentidos pela vítima, mas banalizados pelo agressor.

Estas condutas podem ser provenientes tanto dos colegas de trabalho quanto do chefe. São exemplos:

- A vítima é interrompida constantemente;
- A comunicação com ela é unicamente por escrito;
- É posta separada dos outros;
- Já não a deixam falar com ninguém;
- Proíbem os colegas de lhe falar [...]

3) Atentado contra a dignidade – Ocorre, muitas vezes através de chacotas, gestos de desprezo... são procedimentos sentidos profundamente pela vítima, mas banalizados pelo agressor.

4) Violência verbal, física ou sexual

Esta violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos. Neste estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranoica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas, como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. (Hirigoyen. p. 110-111, 2002)

As razões principais para o surgimento da coação moral possuem uma base triangular: a busca do poder para si; a manutenção do poder em si; o mascaramento da incompetência através do poder. Todas essas condutas possuem objetivos distintos, porém, são voltadas para o domínio de um indivíduo sobre o outro no cotidiano organizacional através do abuso do poder, da inveja e da perversidade.

O abuso de poder é encontrado na prática do autoritarismo, esta é a sua forma mais extrema, pois se chega rapidamente ao totalitarismo, estado este em que a vida do indivíduo é plenamente controlada.

O outro pilar para a ocorrência do assédio é a inveja, que está intrinsecamente ligada ao poder e ao abuso narcísico. É um sentimento humano, subjetivo por natureza, que se manifesta como o desejo incontrolável de possuir algo que pertence a outrem, desde valores materiais, o bem-estar espiritual, até a disputa por cargo e poder dentro do ambiente de trabalho.

Já a perversidade se manifesta através de uma ação cruel, injusta, contrária à moral e ao bom senso, praticada com a intenção de causar dano e sofrimento à vítima. O termo perversidade é utilizado por Marie-France para nomear o tipo de violência que pode ser chamado de assédio moral, atentando para a diferença entre a violência perversa e a tirania. Essa é uma forma de se obter o poder pela força; naquela o objetivo é simplesmente dominar.

Portanto, o assédio moral pode se concretizar através de: gestos; condutas abusivas e constrangedoras; humilhar repetidamente; inferiorizar; amedrontar; menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao

sexo; ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho; colocá-los/as em situações vexatórias; falar baixinho acerca da pessoa; rir daquele/a que apresenta dificuldades; não cumprimentar; sugerir que peçam demissão; dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo; dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar; controlar o tempo de idas ao banheiro; tornar público algo íntimo do/a subordinado/a; não explicar a causa da perseguição (BARRETO. p.21, 2001). Todas essas condutas podem ser enquadradas na base triangular do assédio apresentada acima.

1.3.3 Consequências e efeitos do assédio moral

A humilhação sofrida pelo trabalhador constitui um risco invisível, porém, concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, mostrando-se uma das formas mais intensas de violência sutil nas relações trabalhistas.

As consequências do assédio moral são desastrosas para a saúde das vítimas e também para a economia do mundo capitalista, pois refletem, diretamente, no processo de produtividade das empresas, nos casos de perda de produção por absenteísmo e desmotivação dos outros empregados, e acaba por comprometer os sistemas de previdência pública, nos casos dos afastamentos por motivo de saúde e aposentadorias em consequência dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho.

Na saúde da vítima, o assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Traz como consequência o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e humilhação. Desses prejuízos decorrem perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc.

Tais perturbações representam uma espécie de autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação (HIRIGOYEN. p. 77, 2002).

De acordo com Marie-France Hirigoyen:

Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhe interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmo na atividade mais banais. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio. O risco é ainda maior no momento em que elas tomam consciência de que foram lesadas e que nada lhes dará a possibilidade de verem reconhecidas suas razões. Quando há um suicídio, ou tentativa de suicídio,

isso conforta os perversos em sua certeza de que o outro era fraco, perturbado, louco, e que as agressões que lhe eram infligidas eram justificadas. (p. 78, 2002)

Com a prática do assédio moral, os efeitos irão recair sobre a vítima e a empresa, de uma forma negativa, trazendo malefícios para ambos (FALKEMBACH, 2007).

De acordo com Robson Zanetti, os efeitos do assédio moral acabam afetando o lado psicológico da vítima. O assediado passa a não ter mais vontade de nada, achando que não possui competência para exercer suas atividades laborais, dando surgimento à depressão (ZANETTI, 2009).

E, assim, esses efeitos podem causar pensamentos de suicídio, podem levar a vítima a se torna um ébrio ou ter desejos de vingança. Ademais, tendo como característica do assédio moral a doença ocupacional identificada nos Estados Unidos, em 1974, pelo pesquisador Freunderbeger que é uma consequência muito grave, conhecida como síndrome de "Burnout", na qual boa parte dos sintomas é pelo extremo estresse no trabalho, e assim, acaba provocando distúrbios mentais, psíquicos e emocionais, que tem como efeitos a hipertensão arterial, perda da memória, ganho de peso, depressão, estresse, entre outros (ARAÚJO. 2008).

Portanto, o assediado tem sua saúde seriamente comprometida devido às causas e consequências das quais assediador pratica. Uma das principais consequências é a diminuição de sua autoestima, afetando sua moral, causando na vítima um grande sentimento de culpa, já que ela não reage à conduta abusiva, e, assim, perde o controle da sua sanidade física, mental e psíquica podendo vir a ficar depressiva e até mesmo chegar à morte, como descrito acima.

Os efeitos do assédio são diferentes em homens e mulheres. Podendo na maioria das vezes, o sexo feminino ser mais abrandado. Como por exemplo, comentários e a aceitação de piadas grosseiras ou de loiras. Já os homens podem sofrer de comentários sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e família.

É esse sofrimento imposto nas relações de trabalho que provoca doenças, pois estas pessoas passam a viver uma vida que não desejaram e que não escolheram. Esse fenômeno está ganhando discussões no mundo jurídico contemporâneo e o que nos chama a atenção é a intensidade com que se vem apresentando no mundo, devido à globalização da economia e a política neoliberal que põe o lucro acima de tudo, em detrimento dos direitos sociais dos trabalhadores.

A médica Margarida Barreto realizou uma pesquisa com 97 empresas de São Paulo (setores cosmético, químico e plástico) e verificou que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhações no trabalho. Ficou constatado que as mulheres são

as maiores vítimas – 65% das entrevistadas têm histórias de humilhações, contra 29% dos homens, conforme o quadro a seguir:

Quadro 1 – Tabela de repercussões na saúde das vítimas

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.³

Nas condições de assédio, o assediado deve proceder a anotação daquilo que o assediador fez, deve manter um diário, guardar bilhetes, recados, gravar conversas, conseguir provas testemunhais. Deve ainda, procurar ajuda no Departamento de Recursos Humanos, na ouvidoria da empresa, no sindicato, procurar ajuda psicológica.

Homens e mulheres costumam apresentar diferentes sintomas diante da violência moral, uma vez que as mulheres apresentam crises de choro, insônia, palpitações, dores

³ BARRETO, M. disponível em: http://linhasjuridicas.com.br/artigo.php?op=ver&id_artigo=108 acessado em 01/09/2012

generalizadas. Já os homens, pensam mais em suicídio, pois possuem dificuldades de expressar as emoções. (GUEDES, p. 930. 2003)

As estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos. (NASCIMENTO, p. 928. 2004)

Diante do exposto, são grandes as consequências do assédio na saúde mental e física dos trabalhadores, o que requer a reparação dos danos pelos assediadores, com o intuito de restaurar a relação de equilíbrio social entre as partes da relação de trabalho, pois, ao ocorrer ação ou omissão lesiva, há um rompimento desse equilíbrio social, cabendo ao direito preservar a integridade moral e patrimonial das pessoas no âmbito da responsabilidade civil.

1.4 Sujeitos

1.4.1 Sujeito Ativo

O sujeito ativo chamado de perverso, tóxico ou manipulador, se apresenta com uma personalidade narcisista, supervalorizando sua importância, é obcecado por fantasias de sucesso ilimitado e de poder, acredita ser insubstituível e único, tem excessiva necessidade de ser admirado, pensa que tudo lhe é devido, explora o outro nas relações interpessoais, não tem a menor empatia, inveja muitas vezes os outros, dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes. (NASCIMENTO, p. 928. 2004)

Segundo ALKIMIM:

[...] os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação. (p. 45. 2005).

Apesar da aparência de autoconfiança, o agressor disfarça uma baixa autoestima, que traz insegurança, teme expor sua incompetência ou ter sua atenção publicamente chamada para prestar contas de seu comportamento. Enquanto não for levantado o véu que encobre o seu rosto, o agressor persegue seu objetivo. Já se fala em *serial bully*, pois o agressor seria uma pessoa que é incapaz de viver sem um alvo, e, de forma bastante irreverente chama de Profeta o assediador que considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível (SCHMIDT. p. 146, 2001).

Para ele, demitir é uma ‘grande realização’. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância; já o Grande Irmão, finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na ‘primeira oportunidade’ que surgir, usando o que sabe para assediá-lo.

1.4.2 Sujeito Passivo

A vítima do assédio moral se encontra em um estado de subordinação jurídica, em relação ao patrão. Esse estado é propício ao surgimento de abusos por parte do empregador e de seus representantes.

A vítima geralmente é alguém que tem personalidade própria, não é uma pessoa pacata nem frágil, ou portadora de qualquer deficiência psíquica, como tentam fazer crer os agressores. A vítima, normalmente, é uma pessoa dotada de responsabilidade acima da média, com um conhecimento superior aos demais, é considerada um líder entre os demais funcionários, recebe elogios dos clientes, faz sucesso entre os colegas, e por isso causa inveja no agressor.

Nas lições de HIRIGOYE, é visto que:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornarse um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo.

Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo.

No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um "presenteísmo patológico": são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana e vão trabalhar mesmo que estão doentes. (p. 107 . 2000)

Nessa esteira, os empregados perfeccionistas que trabalham até tarde e, que muitas vezes, vão ao trabalho, até mesmo doentes, aqueles denominados ‘funcionário modelo’ são o alvo principal do agressor, pois estes podem ameaçar a posição de liderança do agressor, uma vez que suas qualidades podem superar as do tirano. (HIRIGOYE. p. 50 . 2000).

1.5 Espécies

Essa classificação ajuda a entender a origem do assédio moral. Regra geral, o assediador é o superior hierárquico do assediado. Contudo, há a possibilidade de o assediador ser colega da vítima, ou seja, não necessariamente deve existir essa relação de subordinação, bastando, para a caracterização do fenômeno, as condutas e suas formas já aludidas anteriormente.

Dessa forma, pode-se classificar o assédio moral em vertical descendente, quando há relação de subordinação, horizontal, quando praticado pelos pares da vítima e ainda, vertical ascendente, quando o assediado ocupa cargo superior e se vê assediado por seus subordinados.

1.5.1 Assédio horizontal

Este tipo de assédio é frequente quando dois funcionários ou servidores disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção dentro do ambiente de trabalho. A competição sistemática entre os trabalhadores provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. Nesse caso, a situação pode ser agravada se eles não conseguem conviver entre si com suas diferenças, como por exemplo, homossexualidade, diferença racial, religiosa etc.

De acordo com ALKIMIN. (p. 62. 2005), trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço e se manifesta através de gracejo, piadas, brincadeiras maldosas, menosprezo, isolamento, gestos obscenos e grosserias.

A característica desse tipo de assédio é a agressão entre colegas do mesmo nível hierárquico e, em muitos casos, seu superior não faz nada para intervir no caso. Geralmente os fatores que levam a esse tipo de assédio são condutas aéticas como a competição; a preferência pessoal do chefe pela vítima; a inveja; o racismo e motivos políticos. Vale ressaltar que, a vítima pode ser assediada tanto por uma pessoa, como por um grupo de colegas de trabalho.

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade, em que o medo de ser perseguido, perder gratificações ou até mesmo sofrer alguma sanção administrativa, só sustenta ainda mais o fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das repartições públicas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e

sofrimentos, os sádios que não apresentam dificuldades produtivas, mas carregam a incerteza de vir a tê-las. (BARRETO. p.33. 2001)

O papel das associações é buscar a justiça, haja vista o funcionário, às vezes, estar intimamente ligado ao problema. Ou poderá, ele próprio, buscar a tutela jurisdicional do Estado para punir o funcionário responsável pelo assédio, para que não desencadeie um dano maior ao erário público. Dessa forma, outros assediadores irão pensar duas vezes antes de praticar o assédio moral, pois saberão que poderão ser penalizados, até mesmo pela dispensa.

1.5.2 Vertical descendente

Esse é o tipo de assédio mais comum hoje em dia. É aquele em que os subordinados são assediados pelos seus superiores hierárquicos. Esses usam do seu poder de comando em excesso, e seus subordinados acreditam que tem que fazer tudo que lhe é ordenado, simplesmente por medo de serem punidos disciplinarmente ou até mesmo de vir a ser removido da repartição onde exerce as atividades laborais.

De acordo com ALKIMIM:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. (p. 62. 2005)

Portanto, o assédio vertical se caracteriza por relações autoritárias que se utilizam do poder diretivo, de controle e disciplinar, cometendo atos contrários ao princípio da dignidade da pessoa humana para se beneficiar e causar danos à integridade psíquica em que prevalecerá o medo. Surgindo desta forma doenças: depressão, estresse, tendências suicidas, dores de cabeça, hipertensão, sentimento de vingança, bem como desencadeia distúrbios mentais e psíquicos. Segundo HIRIGOYEN:

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema. (p. 112. 2002)

Como se pode perceber, nessa espécie de assédio moral, a saúde do assediado fica mais prejudicada, pois a vítima se sente mais isolada e tem mais dificuldades de pedir ajuda. Este tipo de assédio é o mais preocupante de todos, por que a vítima fica à deriva de seu

superior que foi investido por agente político, com ‘carta branca’ para dirigir aquela repartição pública com ‘punhos de aço’.

1.5.3 Vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando for praticado por um ou mais subordinados para com o seu chefe, é um tipo de assédio raro de acontecer. Neste caso é o subordinado quem submete seu superior hierárquico ao sofrimento, um exemplo é o boicote ao trabalho.

Maria Aparecida ALKIMIM afirma que:

[...]por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado. (p. 65. 2005)

Esse fenômeno geralmente ocorre quando um recém-formado é contratado para exercer função de confiança em uma repartição pública para comandar um grupo no qual havia várias pessoas qualificadas para aquele cargo, e não o foi, devido à existência de clientelismo político.

O assédio moral ocorre com frequência quando os agentes políticos nomeiam familiares (nepotismo ou clientelistas), seja para os cargos comissionado ou as funções de comissão, sendo esses despreparados para exercer as atividades públicas. Essa prática não costuma ser observada por nossa doutrina e é tão destrutiva quanto às outras espécies, pois faz com que a vítima não saiba a quem se dirigir para se defender, o que a leva a situações hostis e degradantes em que a mesma apresenta-se acuada e com medo, não sabendo a quem recorrer.

Para exemplificar, podemos perceber que a falsa alegação de assédio sexual pode provocar o surgimento desse fenômeno malévolo. A psicóloga HIRIGOYEN fez uma pesquisa a respeito dessa modalidade de assédio e recebeu várias cartas com relatos, uma delas dizia:

Sou um chefe assediado moral e administrativamente por uma de minhas funcionárias! Meu pesadelo começou quando ela foi apanhada em flagrante delito de violação de segredo médico, espionando meu arquivo com o objetivo de se apropriar de informações sobre os meus pacientes, com interesse de vender-lhes no domicílio produtos supostamente milagrosos para curar qualquer doença. Fui obrigado a demiti-la por justa causa, com respaldo nas queixas de uns trinta pacientes. Para se defender, ela me acusou de tê-la assediado sexualmente! O caso vem tramitando na justiça há sete anos, porque seu advogado se utiliza de artifícios e adia sempre as audiências. Sem

contar com os falsos testemunhos de seus colegas de vendas, todos da mesma laia, sobre episódios injuriosos de minha vida que nunca aconteceram, com pessoas que nem sequer conheço, em endereços aonde nunca fui...!
Apesar dos meus bem-fundamentados depoimentos e das minhas numerosas testemunhas, fui condenado por duas vezes pelo tribunal popular com execução provisória, sem motivo juridicamente válido [...]
[...] O terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame em alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente. (p. 115-116. 2002)

Como podemos perceber, o objetivo do assediador é atentar contra a reputação da vítima e desqualificá-la definitivamente. Para esse tipo de acusação, raramente existem provas e, além disso, há uma grande difusão pela mídia, acarretando danos inestimáveis. Trata-se de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz, para atacar um superior hierárquico (HIRIGOYEN. p. 116. 2002).

Por fim, temos assédio misto, que é a junção das classificações acima, ou seja, a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou empregador.

Em suma, independente de qual seja a modalidade de assédio moral praticada, as consequências são idênticas, levando as vítimas a um estágio de sofrimento e angústia por parte dos assediados.

E, assim, observa-se que os agentes políticos distribuem empregos à população, umas vezes em troca de votos, outras vezes em troca de apoio político ou outra retribuição distinta do interesse público. Com isso, acarreta danos à administração pública e aos servidores, refletido na população que necessita dos serviços, que foi ocupado geralmente por pessoas totalmente despreparadas e desqualificadas, gerando, assim, a ineficiência do serviço público, além de estampar o total descaso para com o erário, onde as práticas clientelistas incham a máquina administrativa.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2 - Relações trabalhistas

O assédio moral está na contramão dos valores humanos fundamentais, hoje juridicamente tutelados. As relações de trabalho, como gênero, e a de emprego, como espécie, oferecerem o ambiente apropriado para ocorrência do assédio, justificando então, o interesse do Direito do Trabalho em pesquisar e propor soluções para esse fenômeno que desestabiliza a relação de trabalho. Essa conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tem por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social, apresentando-se conceitualmente de diversas formas.

O trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em dez de dezembro de 1948, e que dispõe em seu artigo 23.1 a seguinte asserção: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho; a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Pode-se afirmar que a dignidade da pessoa humana compreende a liberdade, igualdade e a fraternidade, que são o escopo da Declaração dos Direitos do homem, e princípios basilares, que devem nortear as relações na sociedade. A dignidade humana é considerada por Norberto Bobbio como “núcleo dos direitos fundamentais do cidadão, e, segundo o mesmo, integra, tal como a vida, o direito natural, não podendo haver qualquer tipo de intervenção, salvo quando visar à garantia e proteção do Estado” (BOBBIO, Norberto apud ALKIMIN, p. 16-17. 2005).

Tal fundamento está assentado no imperativo categórico que exalta a autonomia individual, fazendo da vontade do indivíduo, uma lei universal. O ordenamento jurídico constitucional reconhece a pessoa humana como elemento inestimável do trabalho, além de sua importância e consequente desenvolvimento econômico-social. Erigiu o trabalho e dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, III e IV), proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (CF, art. 170) e que “a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, a justiça e o bem-estar social (CF, art. 193)”.

2.1 Tutelas constitucionais relacionadas ao assédio moral na relação de trabalho

A Constituição Federal trouxe em seu bojo a proteção a direitos fundamentais da pessoa humana, seguindo a trajetória das Constituições modernas de outros Estados com inspiração em princípios delineados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem. Nesse sentido, é que a Constituição brasileira tutela a dignidade da pessoa humana, o meio ambiente do trabalho, a honra, a imagem e a privacidade das pessoas. Tutelas essas extensivas ao trabalhador, englobando, assim, a proteção contra o assédio moral na relação de trabalho, bem como a defesa dos direitos da personalidade do empregado, além de pertencer à categoria dos direitos sociais (CF, art. 6º).

2.2 Do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Trabalho

A origem do princípio da dignidade da pessoa humana, conforme aponta Jorge Miranda, inicialmente, teve sua acolhida nos preceitos oriundos das religiões judaico-cristãs de que “todos os homens são filhos de Deus e no amor ao próximo” (MIRANDA, p. 177. 2000). No âmbito internacional, o organismo com competência e legitimidade para estabelecer normas internacionais do trabalho com reconhecimento na promoção dos direitos fundamentais no trabalho é Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite em que participam em situação de igualdade representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores nas atividades dos diversos órgãos da Organização.

A referida organização adota princípios e direitos consonantes com as Cartas Encíclicas elaboradas pelos Papas: Leão XIII, *Rerum Novarum*, datada de 15 de maio de 1891, sobre a condição dos operários; João Paulo XXIII, *Pacem in Terris*, datada de 11 de abril de 1963, almejava a paz de todos os povos na base da verdade, justiça, caridade e liberdade; João Paulo II, *Laborem Exercens*, datada de 14 de novembro de 1981, sobre as condições de trabalho humano.

Na Carta Encíclica *Rerum Novarum*, percebe-se o interesse da Igreja na sua dedicação à doutrina social, bem como a dificuldade em conciliar os interesses que circundam a relação capital e trabalho, discorrendo sobre as obrigações entre operários e patrões, apontando que o trabalhador tenha consciência de seus deveres e preste de modo fiel e integral o trabalho a que se comprometeu livremente mediante contrato, sem que lese o seu patrão. Já em relação ao patrão, no cumprimento de suas obrigações, “não devem estes tratar os seus operários como

escravos e, sobretudo, tem o dever de respeitar-lhes a dignidade humana, com a proibição de trabalhos superiores as suas forças ou em descompasso com os fatores de idade e sexo” (PAPA LEÃO XIII. 1891). Neste sentido vejamos:

1. A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões d política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito.
2. Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. [...] os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada.[...]

Cabe mencionar o destaque com que a Carta Encíclica apregoa a intervenção do Estado a fim de pôr limites à força e à autoridade das leis, de modo que, para reprimir os abusos e afastar os perigos, não se deve empregar nada além do necessário. Destaca BARRETO que, o texto “proteger os bens da alma”, constante na Encíclica *Rerum Novarum*, guarda larga pertinência com a prática do assédio moral na relação de trabalho, ante o respeito da dignidade da pessoa humana:

Muitas outras coisas deve igualmente o Estado proteger ao operário, e em primeiro lugar os bens da alma. [...] A ninguém é lícito violar impunemente a dignidade do homem, do qual Deus mesmo dispõe, com grande reverência, nem pôr-lhe impedimentos, para que ele siga o caminho daquele aperfeiçoamento que é ordenado para o conseguimento da vida interna; pois, nem mesmo por eleição livre, o homem pode renunciar a ser tratado segundo a sua natureza e aceitar a escravidão do espírito; porque não se trata de direitos cujo exercício seja livre, mas de deveres para com Deus que são absolutamente invioláveis. (p. 19. 2007)

Na Carta Encíclica *Pacem in Terris*, enfatizou-se a importância do respeito à dignidade humana, levando-se em consideração o momento histórico de inovações técnicas e de progresso científico, em que se pretende que o homem não seja vítima de sacrifícios no ambiente de trabalho, mas que seja capacitado sujeito do progresso e goze dos resultados em seu favor:

Todo o ser humano tem direito natural ao respeito de sua dignidade e à boa fama; direito à liberdade na pesquisa da verdade e, dentro dos limites da ordem moral e do bem comum, à liberdade na manifestação e difusão do pensamento, bem como no cultivo da arte. Tem direito também à informação verídica sobre os acontecimentos públicos. [...]

É, pois, função essencial dos poderes públicos harmonizar e disciplinar devidamente os direitos com que os homens se relacionam entre si, de maneira a evitar que os cidadãos, ao fazer valer os seus direitos, não atropelem os de outrem; ou que alguém, para salvaguardar os próprios direitos, impeça a outros de cumprir os seus deveres. Zelarão enfim os poderes públicos para que os direitos de todos se respeitem eficazmente na sua integridade e se reparem, se vierem a ser lesados. (PAPA JOÃO XXIII, 1963)

É patente a relação das preocupações expostas na Encíclica com a discussão a respeito do assédio moral. Neste sentido aponta BARRETO:

Aquele que agride a dignidade do seu semelhante, tendo presente a questão do assédio moral, seja a prática verificada na verticalidade ou na horizontalidade dos relacionamentos, entre superiores e subordinados hierárquicos, ou entre colegas de trabalho do mesmo nível, seja na escola ou qualquer agrupamento social, o assediador haverá de assumir a responsabilidade por suas próprias ações. E o poder público deverá estar presente e manter a segurança jurídica e inspirar credibilidade em suas ações e decisões. (p. 21. 2001)

O Papa João Paulo II, na Carta Encíclica *Laborem Exercens*, em 1981, renovou para o mundo atenção dispensada pela Igreja com a questão social, ao mencionar a preocupação com os impactos das transformações no mundo do trabalho e da produção, e persuadir para que estejam presentes o respeito à dignidade e aos direitos dos homens no trabalho:

II. O TRABALHO E O HOMEM

[...]

9. Trabalho e dignidade da pessoa Permanecendo ainda na perspectiva do homem como sujeito do trabalho, é conveniente tocar, ao menos de maneira sintética, alguns problemas que definem mais de perto a dignidade do trabalho humano, porque isso irá permitir caracterizar mais plenamente o seu valor moral específico. [...] É sabido, ainda, que é possível usar de muitas maneiras do trabalho contra o homem, que se pode mesmo punir o homem com o recurso ao sistema dos trabalhos forçados nos lager (campos de concentração), que se pode fazer do trabalho um meio para a opressão do homem e que, enfim, se pode explorar, de diferentes maneiras, o trabalho humano, ou seja, o homem do trabalho. Tudo isto depõe a favor da obrigação moral de unir a laboriosidade como virtude com a ordem social do trabalho, o que há-de permitir ao homem « tornar-se mais homem » no trabalho, e não já degradar-se por causa do trabalho, desgastando não apenas as forças físicas (o que, pelo menos até certo ponto, é inevitável), mas sobretudo menoscabando a dignidade e subjectividade que lhe são próprias. (PAPA JOÃO PAULO II. 1981).

A OIT, na condição de a agência integrante do sistema das Nações Unidas, a fim de assegurar reconhecimento universal na promoção dos direitos fundamentais, estabelece convenções internacionais de trabalho aplicáveis aos países que as ratificam. Nesse sentido destaca o Professor CANOTILHO:

A proteção internacional de alguns direitos econômicos, sociais e culturais advém também do cumprimento, através de ratificação pelos órgãos políticos competentes e posterior execução, das convenções da Organização Internacional do Trabalho, sobretudo no que respeita à política social, ao direito de trabalho, ao direito à segurança e à igualdade de tratamento. Além disso, é importante o Pacto Internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (aprovado para

ratificação pela lei n. 45/78, de 11 de julho), onde se garante o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais, impondo-se (art. 16º) o dever de os Estados-Partes apresentarem relatórios sobre as medidas adotadas com vistas a assegurar os direitos reconhecidos no Pacto. (p.522. 2003)

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁴, do qual o Brasil é signatário, em seu preâmbulo, destaca a sua conformidade com os proclamas da carta das Nações Unidas, visto que considera o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis que constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, reconhecendo que estes direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana. O Pacto requer que os países vinculados comprometam-se com a promoção do respeito e a efetividade dos direitos relativos à dignidade humana. No que diz respeito ao assédio moral, requer a elaboração legislativa sobre a questão, no sentido de tipificar e penalizar esse tipo de conduta que degrada o ambiente de trabalho. E isso pode ser visualizado, no texto das convenções da OIT, *v. g.*, na Convenção n.161 da OIT que dispõe sobre os serviços de saúde no trabalho:⁵

Parte I. Princípios de Uma Política Nacional Artigo

1 Para os efeitos do presente Convênio: a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

- i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
- ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;

Cabe aqui mencionar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, tomada como fundamento da maioria das constituições modernas, que dispõe que todas as pessoas são iguais em dignidade e têm direito ao trabalho e à existência compatível com a dignidade humana, assim vejamos:⁶

Artigo I – Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

[...]

Artigo XXIII –

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

⁴ No Brasil, o Pacto foi aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991, assinado em 24 de janeiro de 1992, tendo entrado em vigor em 24 de fevereiro de 1992 e sido promulgado pelo Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1990-1994/D0591.htm>>. Acesso em: 22 dez 2012.

⁵ Fruto da Assembléia Geral da OIT, realizada em 7 de junho de 1985, foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_161.asp>. Acesso em: 22 dez 2012

⁶ A Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 21 dez 2012.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Vale salientar que tais direitos nem sempre foram respeitados. A globalização e a evolução das relações de trabalho tornaram o ambiente de trabalho cada vez mais desumano e competitivo. As crescentes pressões pelo aumento da produtividade incidem, diretamente, no meio ambiente de trabalho e trazem repercussões na relação de trabalho. Deste modo, o direito a um ambiente de trabalho digno e saudável, garantido pela Constituição Federal, é atingindo frontalmente.

A convivência em um ambiente hostil degenera a relação de trabalho, pois atinge, diretamente, a dignidade e a saúde do trabalhador, dando ensejo ao surgimento do que os estudiosos chamam de assédio moral. O assunto carece de uma atenção especial, principalmente por parte de médicos, psicólogos e juristas.

A dignidade da pessoa humana é vista por CANOTILHO como “referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais”. (p.523. 2003). Seguindo a mesma linha, com fundamento em José Afonso da SILVA e Fábio Konder KOMPARATO, diz Eros Roberto GRAU que “... a dignidade da pessoa humana, enquanto, princípio, constitui, ao lado do direito à vida, o núcleo essencial dos direitos humanos”. (p. 177. 2003) Nesse sentido, coadunando-se ao alinhamento com as demais Constituições modernas, conforme supramencionado e opiniões expostas pelos notáveis doutrinadores, dispõe a Constituição Federal de 1988:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
III- A dignidade da pessoa humana.

Indubitavelmente, a prática do assédio moral é considerada uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que repercute de modo prejudicial na saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação. Prova disso é que a Constituição da República Federativa do Brasil traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º.

Alexandre de MORAES, dissertando sobre o assunto, diz que:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (p.128. 2003).

Pelo já exposto, vê-se que ao se estabelecer uma relação do princípio da dignidade da pessoa humana no trabalho com o assédio moral na relação de trabalho, é de fácil percepção nas conceituações apresentadas ao princípio da dignidade da pessoa humana que a prática do assédio moral configura um desrespeito a um direito que é próprio do ser humano, qual seja: o respeito por parte das outras pessoas. Neste sentido aponta Marcelo Rodrigues PRATA:

*O mobbing vai frontalmente de encontro ao princípio da dignidade do trabalho humano, haja vista que o agressor trata o operário como se ele fosse uma mera peça descartável de uma máquina, um objeto obsoleto, a atrapalhar a empresa na sua busca incessante pela *qualidade total*. O assediador se esquece que antes de tudo o trabalhador é um ser humano, mesmo que este não tenha o perfil desejado por aquele, não pode ser tratado como um cancro a ser violentamente extirpado. (p. 206. 2008) (grifos do autor)*

Vale ressaltar, no entanto, que a prática do assédio moral não se trata de uma mera lesão a um direito da personalidade. A propósito, ensina José Maria CALLEJO:

O assédio moral é, antes de tudo, um atentado contra os direitos fundamentais do trabalhador, porque afeta a seu direito à integridade moral, à sua dignidade e ao direito de não sofrer discriminação e pode afetar em determinados casos a outros direitos fundamentais, como a liberdade de expressão e opinião, ou intimidade. (CALLEJO, Apud PRATA, p. 206. 2008)

A ofensa à dignidade da pessoa humana no trabalho constitui quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho, gerando uma indenização maior e consequências mais significantes no que tange as verbas trabalhistas decorrente da resolução da relação por justa causa do empregador, em favor do empregado. Nesse sentido:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT/15ª

Destarte, cumpre-se ressaltar que o Brasil é signatário da Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos, também conhecida como *Pacto de San Jose de Costa Rica*, que adentro o ordenamento jurídico pátrio pelo Decreto 678/92. Contudo, se for denunciado o descumprimento deste pacto, por relatórios, e denúncia formal, por violação dos direitos humanos, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o país poderá ser multado pela desobediência ao tratado e ser intimado a cumpri-lo.

2.3 Elementos Configuradores

Os doutrinadores divergem entre si sobre os elementos configuradores do assédio moral, mas os principais elementos são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos.

2.3.1 Dano

Faz-se necessário a ocorrência de um dano à dignidade do trabalhador, ou seja, um ato agressor. Dano, neste sentido, quer se referir a atos que causem uma degradação das condições de trabalho, visto que a mera existência de assédio moral já configura conduta abusiva(PAMPLONA FILHO, 2006). O dano moral decorre de imediato do ato ilícito. No mesmo sentido, afirma Sebastião Geraldo de Oliveira, é dispensável a prova do sofrimento da vítima, visto que esse decorre da própria natureza humana. (THOME. p. 35. 2008)

Todavia, ao dano moral ou material decorrente da violação, tem-se garantido constitucionalmente a reparação indenizável, conforme o art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988. É nesse âmbito que o assédio moral ganha importância, ao atingir direitos dos trabalhadores garantidos constitucionalmente.

2.3.2 Repetição, reiteração e sistematização da conduta

A grande maioria da doutrina, leis e jurisprudências existentes, consideram a necessidade deste requisito para configurar o assédio moral na relação de trabalho. Neste sentido defendem *Marie-France Hirigoyen, Heinz Leymann, Stale Einarsen, Wolfgang Daubler, Gwendoline Aubourg e Hélène de Moura* que, para ser caracterizado como assédio moral o mesmo deve ser efetuado mediante atos repetidos (GUEDES. p. 33. 2005). Seguindo

o mesmo entendimento, no Brasil, Márcia Novaes Guedes defende que a repetição é elemento essencial para configuração do assédio moral, afirmando que a violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é mobbing.⁷

No Brasil, a jurisprudência tem se inclinado nesse sentido, ou seja, tendo a repetição como requisito para configuração do assédio moral. (THOME. p. 37. 2008) No direito do Trabalho, a reiteração é denominada de habitualidade, ou seja, aquilo que acontece com hábito, repetição, sistematização, de forma regular e permanente, tal como ocorre com o pagamento das gratificações, integrações dos adicionais remuneratórios nas horas extras, adicional noturno etc, nesse sentido remetemos aos Enunciados do TST 24, 45, 60, 115 e 172.

Alguns autores, como *Konstatin Wart e Dieter Zapf*, ao tratarem da questão do número de repetições necessárias, entendem que só há assédio moral quando a agressão ocorreu por pelo menos uma vez por semana, durante, no mínimo, seis meses (THOME. p. 37. 2008). Vale salientar que, ressalvada as respeitáveis opiniões, a delimitação rígida da quantidade de repetições pode gerar injustiças, ante o fato de que, as condutas podem gerar efeitos diferentes nas diferentes vítimas.

2.3.3 Intencionalidade

Para *Marie-France Hirigoyen*, o assédio moral se configura quando há uma intenção perversa. Segundo ela, o elemento que diferencia o assédio moral das más condições de trabalho é a intenção de prejudicar e atingir, moralmente, uma pessoa. Ela afirma ainda que não se pode falar em intencionalidade, quando se trata de sistema, considerando que a globalização e a concorrência, por si só, não geram assédio moral, havendo necessidade de uma pessoa com intenção de assediar. (HIRIGOYEN, apud THOME, p. 38. 2008).

Nesta mesma linha de raciocínio, seguem o posicionamento de Márcia Novaes GUEDES(p. 44. 2005). e Jorge Luiz de OLIVEIRA DA SILVA (p. 15. 2005), que consideram a intencionalidade como requisito essencial para a configuração do assédio moral. Em sentido contrário, estão a posição de *Gwendoline e Hélène de Moura*, que entendem que, a partir do momento em houve uma degradação das condições de trabalho da vítima, o assédio moral já se consubstanciou, não havendo necessidade de uma intencionalidade e continuam, afirmando que o caráter involuntário do assediador não pode exonerá-lo de sua responsabilidade (THOME. p. 39. 2008).

⁷ Nesse sentido, os seguintes acórdãos: TRT 3ª Região – RO 01301.2003.011.03.09, 1ª T. - R. Juíza Adriana Goulart de Sena – DJMG 20.08.04; RO 01292.2003.057.03.00.3, 2ª T. - R. Juíza Alice Monteiro de Barros –DJMG 11.08.04.

Dessa forma, poder-se-ia incluir no conceito de assédio moral as hipóteses de assédio em que o sujeito ativo age, normalmente, por discriminação, mas não tem uma completa consciência do objetivo de seus atos.

2.3.4 Premeditação

A premeditação é um requisito citado comumente pelos estudiosos para a configuração do assédio moral. Para *Hirigoyen*, diferencia-se o assédio moral de uma agressão pontual. Essa é fruto de uma impulsividade, sem premeditação, já o assédio moral resulta de uma agressão que se perpetua (*HIRIGOYEN*. p. 40. 2002). Alice Monteiro de Barros também cita a premeditação como requisito para o surgimento do assédio moral (*BARROS*. p. 139-141. 2004). Em contraposição a tal entendimento, com a devida vênia, surge a opinião de Candy Florêncio Thome que entende que pode haver o surgimento espontâneo do assédio moral, sem haver nenhuma premeditação para a afronta, como, normalmente, ocorre, com os casos de assédio moral coletivo. (*THOME*. p. 40. 2008).

2.3.5 Duração no tempo

No Brasil, há jurisprudência no sentido de que deve haver prolongamento no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral⁸. Especialistas no assunto, como Alice Monteiro de Barros e Hádassa Dolores Bonilha Ferreira consideram esse requisito para configurar o assédio moral (*THOME*. p. 37. 2008).

Desta forma, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro “*modus vivendi*” do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas, ou seja, deverá ter habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.

2.3.6 Intensidade da violência psicológica

Esse elemento é citado por Alice Monteiro de Barros como um dos elementos caracterizadores do assédio moral. Contudo, aponta a juíza Candy Florêncio Thomé, que é mais apropriado associar a intensidade da violência psicológica à fixação da indenização devida do que para a configuração do assédio em si. (*THOME*. p. 40. 2008)

⁸ TRT 24ª Região. RO 00408-2005-041-24-00-9. Relator moral Ricardo G.M. Zabdon. 04.10.06. DO – MS de 31.10.06.

2.3.7 Existência de danos psíquicos

Sônia Mascaro Nascimento apregoa a necessidade desse elemento na configuração do assédio moral, para ela há que se ter a existência de danos psíquicos, inclusive, ainda haver a necessidade de prova pericial para a concreta averiguação da existência do assédio moral, sob o argumento de que “a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional”, sendo necessário pesquisa feita por psiquiatra.”

Contrapondo-se a tal entendimento acima, está a posição adotada por Alice Monteiro de Barros, entendendo que a configuração do assédio moral não está atrelada a existência de danos psíquicos. A autora entende que tal elemento significa que deve haver dano psíquico permanente ou transitório com nexos causal com o assédio moral, ou, agravamento de dano psíquico existente, mas considera que esse elemento é dispensável, pois a Constituição Federal de 1988 protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. Ela argumenta que se tal elemento fosse intrínseco ao assédio moral, a proteção jurídica dependeria das características da vítima e não do ofensor. (THOME. p. 40. 2008)

Em convergência com tal entendimento, são as opiniões de Rodolfo Pamplona Filho, Maria José Romero Rodemas e Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, que argumentam que “aceitar entendimento contrário seria sentenciar os trabalhadores psicologicamente mais resistentes a uma situação de indignidade humana dentro do processo de assédio moral.” (THOME. p. 40. 2008)

Deve-se assim prosperar esse entendimento, em detrimento ao defendido por Sônia Mascaro Nascimento, sob pena de se cometer graves injustiças, ao se atrelar a existência de danos psíquicos à configuração do assédio moral, pois seria negar a existência de danos morais apenas, não acompanhados de danos psíquicos. Vejamos a quadro de atitudes e características do assédio moral.

Quadro 1. Atitudes que, quando frequentes, caracterizam o assédio moral

ATITUDES	CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO
• Desestabilizar emocionalmente e profissionalmente	A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho
• Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante.	A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
• Culpabilizar / responsabilizar publicamente	Podem os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.

• Fragilizar, ridicularizar, gritar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.	Imponência, baixo-estima, humilhação.
• Impedir de se expressar e não explicar o por quê.	Pressão psicológica, forma de amedrontar, de inspirar a autonomia e o menosprezo pelo trabalhador.
• Não cumprimentar e não falar com a vítima; Ignorar o funcionário na frente de pessoas.	Discriminação, autoritarismo, indiferença.
• Criar apelidos, gesticular.	Tornar-se ridicularizado, humilhado, menosprezado.
• Atribuir erros imaginários.	Sentir-se perseguido, incapaz, baixo-estima.
• Bloquear o andamento dos trabalhos; Dar instruções confusas e imprecisas.	Abuso de poder, desprezo e ineficiência para realização do trabalho.
• Mandar cartas de advertência protocoladas; Impor horários injustificados Encher de trabalho; Pedir trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade.	Sentir-se pressionado, atormentado, abuso de poder, autoritarismo.
• Falar mal do servidor em público ou a outras pessoas	Sentir-se menosprezado, humilhado, ridicularizado.
• Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.	Abusividade, cobranças sem motivo, sentir-se pressionado a dar de conta de um dado serviço que não é possível.
• Livrar-se da vítima que é forçada a pedir demissão ou é demitida, frequentemente por insubordinação.	Medo de perder o emprego, submissão às formas abusivas como são tratadas.

Fonte de Pesquisa: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO ESTATUTÁRIO

3. Regime Jurídico do Servidor Público

Antes de adentrar no estudo específico sobre o assédio entre servidores públicos, cumpre investigar a localização exata dos servidores, no bojo da administração pública, quando discorrerei sob as denominações: “funcionários públicos” “servidores público” e “agentes públicos”, bem como a classificação tipificada no ordenamento constitucional brasileiro e a relação de vínculo entre a pessoa investida de poder delimitado pela lei e o Estado.

Na Constituição Federal, no título da Administração Pública, encontra-se a legislação que trata dos servidores públicos civis e militares, dispostos assim nos artigos 37 ao 42.

3.1 Administração Pública

Administração pública é o conjunto de meios institucionais, materiais, financeiros e humanos preordenados à execução das decisões políticas. O texto constitucional utiliza a expressão *administração pública* com dois sentidos, um objetivo e outro subjetivo.

O sentido objetivo é a expressão administração pública como atividade administrativa, como gestão de interesse pública executada pelo Estado (Poder Executivo) possuindo, assim, as seguintes características: atividade concreta; satisfação direta e imediata dos fins do Estado; regime jurídico de direito público.

E no sentido objetivo, a expressão é utilizada como o conjunto de órgãos e pessoas jurídicas que tem a incumbência de executar as atividades administrativas. Nesse sentido menciona DI PIETRO:

[...]há outra distinção pela doutrina, a partir da daí, a partir da ideia de que administrar compreende planejar e executar:

a) em sentido amplo, a Administração Pública, subjetivamente considerada, compreende tanto os órgãos governamentais, supremos, constitucionais (Governos), aos quais incumbe traçar os planos de ação, dirigir, comandar, como também os órgãos administrativos, subordinados, dependentes (Administração Pública, em sentido amplo), aos quais incumbe executar os planos governamentais; ainda em sentido amplo, porém, objetivamente considerada, a administração pública compreende a função política, que traça as diretrizes governamentais e a função administrativa, que as executa;

b) em sentido estrito, Administração Pública compreende, sob o aspecto subjetivo, apenas os órgãos administrativos e, sob o aspecto objetivo, apenas função administrativa, excluídos, no primeiro caso, os órgãos governamentais e, no segundo, a função política. (p. 49, 2004)

Diante disso, deduz-se que a administração pública posiciona-se nos dois sentidos: objetivo e subjetivo, e isso, segundo a doutrinadora ora citada, designa, sob aquele primeiro aspecto, os entes que exercem a atividade administrativa, compreendido nesses as pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos, e, sob o segundo, a natureza da atividade exercida por aqueles entes, portanto, a própria função administrativa.

O Dec-lei nº200/67 classificou a administração federal em direta e indireta, além de indicar seus componentes, e, mais tarde, foi recepcionada pela Constituição de 1988, conforme artigo 37.

A administração direta é composta pelos órgãos que integram as pessoas jurídicas políticas (União, Estado Distrito Federal e Municípios). Já administração indireta, por sua vez, representa o conjunto das entidades que, ligadas à administração direta, prestam serviços públicos ou de interesse público. Resulta daí que administração indireta é o próprio Estado executando algumas de suas funções de forma descentralizada. Segundo Hely Lopes Meirelles, "a administração indireta é todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas" (Meirelles. p. 59. 2005)

Em síntese, a administração pública indireta é composta por entidades que possuem personalidade jurídica própria e são responsáveis pela execução de atividades administrativas que necessitam ser desenvolvidas de forma descentralizada, dessa forma, é composta pelas autarquias, fundações públicas e as empresas estatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

3.2 Do Conceito e da Classificação do Servidor Público

A Constituição pátria, não define servidor público, ficando a cargo dos muitos doutrinadores, fundamentados nas regras constitucionais, a sua conceituação. Pode-se conceituar servidor público como uma espécie dentro do gênero agente público, representado por pessoa física dotada de poderes públicos investidos pelo Estado, vinculados à administração e às suas funções, remunerado pelo ente estatal, objetivando a realização da vontade estatal, através de leis específicas, que norteiam suas ações. (MELLO. p. 242. 2010) concorda com esse posicionamento exposto acima quando afirma que "o servidor público é uma espécie do gênero agente público".

Afirma assim também DI PIETRO:

“Servidor Público é a expressa empregada ora em sentido amplo para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços aos Estados e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício; ora em sentido menos amplo, que os que prestam serviços as entidades com personalidade direito privado”

[...]

São Servidores públicos em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e as entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração para pelos cofres públicos. (p. 443 e 445. 2004)

Antes de chegar ao tema principal, é útil entender o que são os agentes públicos. Diante da amplitude do significado da expressão pode-se dizer que agentes públicos são todos os sujeitos que servem ao poder público como instrumento fundamental de sua vontade em ação, ainda que este serviço seja feito de forma não habitual.

Diante disso, igualmente compreendem-se, entre as categorias de agentes públicos, agentes políticos; servidores públicos; os Militares e os Particulares em colaboração com o poder público. Nesse sentido, segue o conceito de MEIRELLES, que assim define os agentes públicos em sentido amplo:

São todos os agentes públicos que vinculam á administração pública, direta e indireta, do Estado, sob o regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista, de natureza profissional e empregatícia. (2005. p. 327)

Dentro da categoria dos agentes públicos, vamos nos ater aos servidores públicos. Dito isso, destaca-se que a classificação dessa espécie de agente público está prevista na Carta Constitucional vigente, em seu Capítulo VI, onde estão presentes as diretrizes para a concretização do conceito em estudo.

De acordo com a Constituição Federal, na redação resultante da reforma administrativa, com as Emendas nº 19 e nº 20, esses se classificam em quatro espécies: agentes políticos, servidores públicos em sentidos estritos ou estatutários, empregados públicos e os contratados por tempo determinado, com isso, hei de me ater apenas nos três últimos, por ser a parte mais importante para o nosso estudo.

Os **servidores estatutários** se submetem a Estatuto próprio, ou seja, a Lei nº 8.112/98 conforme a natureza jurídica do servidor público, o acordo de trabalho é feito unilateralmente, segundo normas jurídicas estabelecidas pelo legislativo. Dessa forma, somente através de lei oriunda do órgão competente pode haver modificação nas cláusulas dos contratos de trabalho. Esses servidores são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar, integrante da administração direta das autarquias e das fundações de personalidade de direito público.

Tratando-se de cargo efetivo seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime próprio de previdência social. Exemplos: atendentes de órgãos públicos, fiscais de diversos órgãos (Receita Federal, IBAMA, etc), professores de colégios ou universidades do governo e assim por diante.

Os **empregados públicos** contratados estão sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e em conformidade com o diploma constitucional vigente, ou seja, qualquer alteração na CLT é submetida à concordância da Constituição Federal de 1988. Não são ocupantes de cargo público e sim celetista, não adquiriram estabilidade constitucional e nem podem ser submetidos ao regime de previdência peculiar dos servidores estatutários, sendo enquadrados no regime geral da previdência social. Devem ser admitidos, mediante concurso público ou processo seletivo. Como os funcionários do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Correios etc.

Os **servidores Temporários** são os contratados mediante lei especial específica de cada ente da federação para atender alguma necessidade temporária de excepcional interesse público, sem estar vinculado a cargo ou emprego público. A lei deve mencionar os casos de contratação temporária de forma específica, não permitindo que faça de forma genérica. Exemplos: engenheiros, técnicos e urbanistas, poderiam ser necessários no caso da reconstrução de uma cidade após um terremoto; agentes de saúde, contratados de forma emergencial no caso de uma grande epidemia; professores são constantemente contratados para substituir servidores estatutários em licença.

Esposada a classificação acima, verificou-se que a natureza jurídica de cada um dos tipos de servidores se distingue. Para explicar a natureza do vínculo do servidor público ao Estado, diversas teorias foram estruturadas, dentre elas a teoria unilateral e contratual, sendo esta última também conhecida como teoria bilateral. Essa teoria é feita entre o indivíduo comum e o Estado, formando, desse modo, um contrato de direito público, contrato *sui-generis*. Esse tipo de contrato tem semelhanças com os de negócios privados, porém por ser de direito público possui cláusulas públicas com alterações unilaterais.

A teoria unilateral, por sua vez, é aquela em que o Estado expressa sua vontade através da lei. Essa é submetida a critérios políticos administrativos, existindo uma submissão do servidor à administração. Diante da exposição das duas teorias verifica-se que a natureza jurídica do servidor público no Brasil é estatutária, ou seja, prevalece a teoria unilateral. CRETELLA JÚNIOR. aponta que essa teoria é mais coerente para atender a necessidade da coletividade. (p. 470. 1995)

3.3 Do Serviço Público

Serviço público é todo serviço prestado à sociedade pela administração pública para satisfazer as necessidades essenciais, além das secundárias e básicas de toda a coletividade ou do Estado. E que o “serviço público é toda atividade que o Estado exerce, direta ou indiretamente, para a satisfação do interesse público, mediante procedimento de direito público” (CRETELLA JÚNIOR. *apud*. DI PIETRO. p. 94 e 95. 2000). O mesmo autor ainda nos ensina que a satisfação das necessidades públicas é elemento preponderante na definição de serviço público, e também que os serviços considerados essenciais devem estar separados dos serviços básicos no conceito de serviço público:

- a) o serviço público é uma ordenação de elementos e atividades para um fim;
- b) Que o fim é a satisfação de uma necessidade pública, se bem haja necessidade e interesse geral, satisfeita pelo regime do serviço público;
- c) Que o serviço público implica a ação de uma personalidade pública, embora nem sempre sejam as pessoas administrativas as que assumem a empresa;
- d) Que tal ação se cristaliza numa série de relações jurídicas constitutivas de um regime jurídico especial, distinto, pois, do regime jurídico especial dos serviços públicos. (CRETELLA JÚNIOR. p.478. 1995)

Desse modo, a ordenação dos elementos e a determinação desses fins são dadas pela lei para bem satisfazer a coletividade com os serviços essenciais, e esses não podem vir a comprometer as condições mínimas de existência do ser humano. Também correto e preciso é:

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comunidade em geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes representar, sob um regime de direito público- Portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais, instituído em favor dos interesses definidos como públicas no sistema normativo. (MELLO. p.659. 2008)

Portanto, por meio do regime de direito público é que se busca garantir a prestação dos serviços públicos como o meio jurídico necessário à boa satisfação dos interesses públicos. No mesmo sentido aponta MEIRELLES, para quem esse regime serve para dar ênfase à vontade soberana do Estado de qualificar o serviço público ou utilidade pública a ser prestado pela administração indireta, conforme a sua natureza (Meirelles. p. 327. 2005). MELLO informa que serviço público: “é um processo técnico - e não o único- através do qual se satisfazem necessidades de interesse geral”. (MELLO. p.666. 2008) Assim, serviço público é determinado e estruturado por lei, dentro de um processo técnico-jurídico em que são estabelecidos os tipos de serviços básicos e essenciais para satisfazer as necessidades da

coletividade. Salienta-se que, serviços essenciais são aqueles que caso venham a faltar comprometem a estrutura do Estado e as condições mínimas de existência do cidadão.

Existem dois elementos que caracterizam o serviço público, são eles: o substrato material e o traço formal. Em relação ao primeiro elemento, substrato material, esse consiste na prestação de utilidade ou comodidade fruível, isso quer dizer que, consiste na prestação do serviço público oferecido a todos os administrados, em geral, de utilidade ou comodidade material, como por exemplo: água, luz, gás, telefone, transporte coletivo etc.

O segundo elemento caracterizador do serviço público é o elemento formal, esse é indispensável, pois lhe dá justamente a noção jurídica consistente em uma espécie de regime de direito público, isto é, em uma unidade normativa.

Em relação aos princípios que regem o serviço público, Mello nos lembra de que esses são conhecidos como leis no serviço público, dentre eles pode-se citar: mutabilidade, continuidade e igualdade. Ainda podem ser acrescido o da neutralidade e o da gratuidade. (MELLO. p.665. 2008)

Meirelles por sua vez enumera cinco princípios: o da permanência, que é o mesmo princípio da continuidade; o da generalidade, correspondente ao princípio da igualdade; o da eficiência correlato ao da mutabilidade; o da modicidade; o da exigência de tarifas razoáveis e o da cortesia. (Meirelles. p. 327. 2005)

Para Mello existem outros princípios para a caracterização do serviço público, sendo assim enumerados: princípio do dever inescusável do Estado de promover-lhe a prestação; princípio da supremacia do interesse público; princípio da adaptabilidade; princípio da universalidade; princípio da impessoalidade; princípio da continuidade; princípio da transparência; princípio da motivação; princípio da modicidade das tarifas e o princípio do controle interno e externo sobre as condições de sua prestação. (MELLO. p.666. 2008)

Esposados quais são os princípios, cabe, agora, demonstrar de quem é a titularidade do serviço público e quem é o seu prestador. Vale salientar que prestação do serviço público não é exclusiva do Estado, embora o texto constitucional traga alguns serviços públicos como exclusivos do Estado (União), como é o serviço postal e o correio aéreo nacional. Porém, existem outros tipos de serviços públicos que podem ser prestados por pessoas estranhas ao seu aparelho administrativo, segundo regras conferidas pelo próprio Estado, zelando assim, pelo interesse da coletividade. Ou seja, o Estado poderá conferir autorização, permissão ou concessão de serviços públicos, a outras pessoas, como aduz o art. 21, inciso XI da Constituição Federal.

Portanto, o poder público é o detentor do serviço público, não significando que seja, obrigatoriamente, o único titular deste serviço, podendo o terceiro, estranho à administração pública, exercê-lo em seu lugar, através da concessão, permissão e outros critérios estabelecidos em lei. Então, todo aquele serviço público expresso na Lei Constitucional que não pretendeu deter exclusividade pode ser exercido por terceiro, através da lei de direito privado.

Observado o que é serviço público em suas particularidades, faz-se necessário adentrar-se ao tema do estudo proposto e verificar-se que existe a possibilidade dos servidores públicos terem seu direito de aderir a greve preservado. Porém, os servidores públicos prestadores de serviços essenciais não podem paralisar seus trabalhos, sem que garantam o mínimo necessário de funcionamento dos serviços essenciais.

3.4 Do Cargo Efetivo, Cargo Comissionado, Função de Confiança ou Função Gratificada

Neste dispositivo serão demonstradas algumas disposições constitucionais a cerca dos agentes públicos, em especial os servidores. Os cinco primeiros incisos do artigo 37 da Constituição Federal dispõem acerca do acesso aos cargos, emprego e funções da administração direta e indireta.

Os servidores públicos, de um modo geral, ingressam no serviço público, por meio de concurso público, passando a ser submetido ao regime estatutário, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Esse direito é previsto no artigo 37, inciso II da Magna Carta. Esse artigo suscita, ainda, outras garantias constitucionais destinadas aos servidores públicos, que são as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, a destinação das atribuições de direção, a exigência de certos cargos em comissão, como o de chefia e assessoramento, ainda a possibilidade de uso do direito de greve e as condições e percentuais mínimos previstos em lei.

A Constituição Federal prevê:

Art. 37. [...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

A exigência de concurso público aplica-se à nomeação para cargos ou emprego de provimento efetivo. Não abrange a nomeação para cargos em comissão, os quais, por

definição, são de livre nomeação e exoneração com base em critérios subjetivos da autoridade competente.

O **cargo efetivo** é aquele a que se ingressa por meio de concurso público, fazendo-se necessário a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e assegurando-se assim, estabilidade ao servidor, após 03(três) anos de exercício, ininterruptos, e após esse período, só podendo ser destituído do cargo por sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo disciplinar, respeitando a ampla defesa e o contraditório e, ainda, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

O doutrinador Hely Lopes Meirelles explica:

Cargo público é o lugar instruído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei. **Função** é a atribuição ou conjunto de atribuição que a Administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais, sendo comumente remunerado através de pro labore. (**Grifo nosso**) (Meirelles. p. 395. 2005)

Assim, o **cargo de provimento em comissão**, é aquele cujo provimento dá-se independentemente do concurso público, destinado somente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, caracterizando-se pela transitoriedade da investidura. Pode ser preenchido por pessoa que não seja servidor de carreira, observado o percentual mínimo reservado pela lei ao servidor efetivo. É de grande valia destacar que o cargo público possui conceito estabelecido pelo art. 3º, da Lei nº 8.112/90, senão veja-se:

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

As **funções de confiança** constituem um acréscimo salarial e só podem ser exercidas por servidores ocupantes de cargos efetivos (art. 37, V da CF), sendo também de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente. Tem-se este acréscimo salarial (gratificação) pago ao servidor efetivo que exerce atribuição de direção, chefia ou assessoramento. Vejamos:

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

Pior que a criação desmesurada de cargos e provimento em comissão é o mau uso que deles fazem certas autoridades com o poder de nomeação, cujo interesse é apenas atender aos que lhes são mais próximos, como é o caso do de alguns parentes, além dos privilégios a correligionários políticos.

Nota-se que o nepotismo e o clientelismo no Brasil, são as pragas que assolam a Administração Pública, colocando em risco o regime democrático, onde se verifica a má distribuição dos cargos e outros benefícios em troca de votos. Tem-se na essência do ato, o desvio de poder, em que sua utilização está em desacordo com a finalidade que lhe preside a instituição.

É perfeita a definição de Celso Bandeira de Mello: "há desvio de poder quando uma autoridade administrativa cumpre um ato de sua competência, mas em vista de fim diverso daquele para o qual poderia legalmente ser cumprido." (MELLO. p.56. 2007)

Todavia, os prejuízos e transtornos causados à administração são, muitos deles, frutos do despreparo desses comissionados para o exercício das funções, pois há falta de compromisso com resultados, autoritarismo, preguiça ou até mesmo uso do cargo para a realização de manobras políticas e outras irregularidades, com o cometimento ou participação de atos de improbidade.

“Em muitos casos, os chefes são indicados em decorrência de laços de amizade, parentescos (nepotismo) diretos ou indiretos ou de suas relações políticas. São geralmente despreparados para o exercício do cargo ou função confiada e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nos relacionamentos que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, a fim de compensar suas evidentes limitações, mas resguardado por uma considerável intocabilidade. Este despreparo é bastante caracterizado por certas atitudes e posturas que são um verdadeiro desastre”,...⁹

Devido a esses contornos, o setor público, possui o alto grau de terceirização de serviços, em que as chefias são comumente indicadas por laços de amizade, clientelismo, relações políticas ou grau de parentesco, e nesse contexto o assédio pode aparecer de forma mais acentuada, possuindo um aspecto negativo da duplicidade de vínculos no mesmo ambiente.

⁹ Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Cartilha de Assedio moral do trabalho. 2ª Ed. Brasília. acesso: 17 de março de 2013: <http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>

Por outro lado, também entre servidores com mesmo tipo de vínculo, pode existir assédio. As principais atitudes tomadas pelos assediadores com servidores públicos variam desde humilhações públicas a sobrecargas de atividades inúteis. O Assédio não envolve só a ameaça de processo administrativo (exoneração), mas um conjunto de atitudes que pode se manifestar em qualquer ambiente de trabalho, inclusive no serviço público.

Contudo, alguns chefes, para se diferenciarem do resto da massa, e angariarem funções comissionadas, começam a pisar, humilhar, menosprezar em seus subalternos. Na verdade, não são raras as repartições onde os funcionários põem à disposição da chefia superior seus cargos ou pedem transferência de seção ou repartição por não suportarem o assédio por parte de seus chefes.

Em suma, a função de confiança é obscura, se permitido distorções e favorecimentos que não se coadunam com a administração pública. Porém, seria conveniente que a administração adotasse uma fórmula única do cargo comissionado para a ocupação das funções de direção, chefia e assessoramento. A meu ver, os cargos comissionados não exigem provas e títulos, mas deveria ser preenchido por cidadãos capazes de ajudar a administração pública.

3.5 Assédio moral no Serviço Público e sua frequência

Um dos motivos que está na origem do grande número dos que sofrem por *mobbing* na administração pública é, sem dúvida, o grande número de pessoas ali empregadas: quanto mais aumenta o número, mais anônimas se farão as pessoas que, para subir e diferenciar-se do resto da massa, começam a pisar os seus subalternos, às vezes, oprimindo uma inteira repartição.

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

Outro aspecto de grande relevância é o fato de, no setor público, muitas vezes, os chefes serem indicados em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando.

Despreparado para o exercício da chefia e, muitas vezes, sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram aquela sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações e, por outro lado, considerando-se intocável.

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade:

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

Não se trata aqui, no entanto, de negar a hierarquia ou estabelecer uma reunião de pessoas, e sim, de ressaltar que os chefes na administração pública não dispõem, como na iniciativa privada, diretamente do vínculo com o empregado, podendo demiti-lo sumariamente. No serviço público, apesar de já ter sido flexionada em razão do desempenho, ainda há a estabilidade, conseguida após três anos efetivo exercício e aprovação do estágio probatório, e, portanto, até à demissão, há um longo percurso: a sindicância, o processo administrativo disciplinar, garantindo a ampla defesa e o contraditório.

Nessa esteira, faz-se imperioso estudar os poderes da administração: o hierárquico, o disciplinar e o discricionário, bem como o uso e o abuso de poder e seus meios de controle para que se possa entender, como e quando ocorre o assédio moral. Dessa forma, a hierarquia atua como instrumento de organização e aperfeiçoamento do serviço e age como meio de responsabilidade dos agentes administrativos, impondo-lhes o dever de obediência.

Em suma, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passado a humilhá-lo, ridicularizar, inferiorizar, menospreza-lo frente aos pares, sobrecarregá-lo de tarefas inócuas entre outras. Esse despreparo é bastante caracterizado por certas atitudes e posturas que são um verdadeiro desastre para administração pública.

3.6 Frequência Regime Jurídico e Punição Disciplinar

No serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, embora a Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União) não aborde essa questão claramente, mas indica caminhos, nos quais o assediador poderá ser enquadrado no Regime

Jurídico Único porque afronta o dever de moralidade da Administração, podendo constituir-se em incontinência de condutas.¹⁰

A Lei 8.112/90 prevê, em seu título IV, condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo algumas pertinentes ao tema, pois, via de regra, tanto o servidor como os chefes estarão sujeito ao mesmo estatuto. Assim, o dever de conduta deverá ser compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da lei 8.112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e ser leal às instruções a que servir (art. 116, II).¹¹ Contudo, permanece a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (art. 117, incisos XV e II), consubstanciado no famoso desvio de função.

Nesse sentido, a lei prevê, também, as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores, dentre elas: a suspensão, a advertência, a destituição de cargos em comissão, a destituição de função comissionada e por fim a demissão. Dispõe, ainda, que na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como, os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e os antecedentes do servidor, ocasionando assim, a depender da gravidade do assédio, a demissão do servidor assediador.

3.7 Assédio Moral: Dano, Responsabilidade, Indenização e Prescrição

Apesar de uma rápida reflexão acerca do **dano**, no item 2.3.1, acima descrito, faz-se necessária uma análise sistêmica sobre dano. Muitos doutrinadores conceituam dano moral, mas, nesse contexto, quem melhor conceitua é Yussef Said Cahali.

Tudo que molesta a alma ferindo-lhe os valores inerentes à personalidade reconhecidos pela sociedade qualifica-se como dano moral evidenciado pela dor angústia, sofrimento tristeza, pela ausência de ente querido, desprestígio, desconsideração, descrédito à reputação, humilhação pública, devassamento da privacidade, desequilíbrio psíquico, traumatismos emocionais, depressão, desgaste psicológicos e constrangimento moral" (CAHALI apud ALKIMIN. p. 111. 2005)

A estimativa do dano, no entanto, cristaliza-se:

“Privação ou diminuição dos bens que têm valor precípuo na vida humana que são: paz, tranquilidade, liberdade, integridade física, honra e demais afetos à reputação e dano que molesta a parte efetiva do patrimônio moral: dor tristeza, saudade. Dano moral provoca direta ou indiretamente o dano patrimonial e o dano moral puro ou in re ipsa: dor e tristeza.” (ALKIMIN. p. 111. 2005)

¹⁰ WAGNER, Jorge Luiz; RAMBO, Luciana Ines; SPACIL, Daiane Rodrigues. Assedio Moral: Uma cartilha Voltada para o serviço Público. disponível: <http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf> Acesso 20/01/2013.

¹¹ Ibid., p.3

Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter materiais e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão, ou caso do servidor acaba por pedir exoneração, abandona o cargo, o que deve ser indenizado.

Dessa forma, dano moral é:

Dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico. A noção de dano sempre foi objeto de muita controvérsia. Na noção e dano sempre será presente a noção de prejuízo. Nem sempre a transgressão de uma norma ocasiona dano. Somente haverá possibilidade de indenização, como regra, se o ato ilícito ocasionar dano. (VENOSA. p.40. 2008)

Sendo assim, de forma mais singela, o dano moral atinge os direitos da personalidade do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem (LOPER. 2003). Significa assim, que o motivo do assédio moral causará graves consequências ao indivíduo, já que as humilhações serão repetitivas, em um só período de tempo, causando distúrbios mentais, psíquicos e físicos, e com isso a indenização deverá ter um quantum maior.

A responsabilidade civil está expressa no Código Civil e estabelece nos artigos 186 e 187, a obrigação de reparar o dano por quem a cause a outrem. Veja-se:

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.

Tais artigos só comprovam a preocupação do legislador em coibir esses abusos. Contudo, esses abusos de poder de direção por si só já caracterizam o dano por parte do empregador. De acordo com o artigo 186 do código civil, será devida a indenização na ocorrência de duas situações, a violação de direito e de dano, ainda que exclusivamente moral e será obrigado a reparar o dano quem cometer essa violação, independente de culpa - art. 927 de Código Civil. Anote-se:

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.

O assediador pode ser responsabilizado a pagar indenização por danos materiais e morais, podendo, também, responder administrativamente com punição: desde advertência até a demissão. Seja ele servidor público da União, do Estado ou do Município, pode ser responsabilizado por danos materiais e morais sofridos pela vítima porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independente de culpa). Comprovados o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

O assediado deve ser devidamente reparado por quem causou o assédio, porém, se se torna difícil identificar a pessoa a quem deverá ser civilmente processada, quando o dano é praticado por um agente público, caberá, de forma a diminuir a dor causada à vítima, quem sabe, uma reparação pecuniária. E, assim, resta à vítima refugiar-se nos direitos fundamentais expressos na Constituição Federal, a fim de obter amparo jurídico, no que dispõe sobre a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas de direito público sobre danos por seus agentes.

Diante de tais particularidades, caberá ao assediado (vítima) juntar provas para embasar a ação de indenizatória, buscando a efetividade dos princípios constitucionais, nos quais se incluem o da razoabilidade, pois a ação de indenização tem que ser razoável para que a parte possa realmente repensar o ato que cometeu, sendo proporcional ao dano causado.

Como mostra a jurisprudência brasileira:¹²

APELAÇÃO CÍVEL Nº 943.139-8, DO FORO DA COMARCA DE FRANCISCO BELTRÃO - 2ª VARA CÍVEL. RELATOR: DES. RUY CUNHA SOBRINHO APELANTE: MUNICÍPIO DE ENÉAS MARQUES APELADO: RODRIGO VANDERLINDE RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATO COMISSIVO. SERVIDOR NOMEADO PARA AUXILIAR PREFEITO INTERINO E, NA VOLTA DO PREFEITO ELEITO, FOI SUBMETIDO A CONSTANTE ASSÉDIO MORAL, ORDENADO A DEVOLVER AS CHAVES DA SALA QUE OCUPAVA E TRANSFERIDO PARA OUTRO PRÉDIO, SEM FUNÇÃO DEFINIDA. COMPROVAÇÃO DOS DANOS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MANUTENÇÃO. REFORMA APENAS COM RELAÇÃO À FIXAÇÃO DE JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. Recurso parcialmente conhecido e, na parte conhecida, parcialmente provido.

(9431398 PR 943139-8 (Acórdão), Relator: Ruy Cunha Sobrinho, Data de Julgamento: 18/09/2012, 1ª Câmara Cível)

"RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. ASSÉDIO MORAL. SEGREGAÇÃO FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO. COLOCAÇÃO DA MESA DA SERVIDORA ENTRE ARMÁRIOS. ESVAZIAMENTO GRADATIVO DAS FUNÇÕES. ALEGAÇÃO DE INSUBORDINAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. FICHA

¹² JUSBRASIL Jurisprudência. Disp. no <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>; acessado no 18/03/2013

FUNCIONAL SEM NENHUM DESABONO. PROVA ORAL QUE COMPROVA O ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. APELAÇÃO PROVIDA. - A prova do assédio moral tem particularidades que não podem ser olvidadas pelo julgador, quais sejam, o modo difuso e velado com que é conduzido contra a vítima, e a convivência e cumplicidade dos colegas quando é praticado pelo superior hierárquico." (AP 639.823-0, 1ª CC, Rel. Des. Dulce Maria Cecconi, j. 04/05/10)

No mesmo sentido:

APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. RECURSO DO MUNICÍPIO - PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE RECURSAL DO ENTE PÚBLICO ALEGADA EM SEDE DE CONTRARRAZÕES - NÃO CONFIGURAÇÃO - ALEGAÇÃO DE INOCORRÊNCIA DE ATO ILÍCITO EM RAZÃO DAS TRANSFERÊNCIAS DA AUTORA PARA OUTROS SETORES - NÃO CONHECIMENTO - SENTENÇA QUE EXPRESSAMENTE RECONHECEU A POSSIBILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO REALIZAR TAIS ATOS - ALEGAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL - NÃO CONSTATAÇÃO - ISOLAMENTO FÍSICO DA SERVIDORA NO AMBIENTE DE TRABALHO E EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA - PROVAS TESTEMUNHAIS DEMONSTRANDO TAL OCORRÊNCIA DIMINUIÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO - IMPOSSIBILIDADE- REDUÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REJEIÇÃO VALOR ARBITRADO CONSIDERADO ÍNFILO - SENTENÇA MANTIDA.(AP 714.523-1, 1ª CC, Rel. Des. Idevan Lopes, j. 26/04/2011).

AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - SERVIDOR PÚBLICO - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE RETALIAÇÃO POLÍTICA PREFEITO QUE UTILIZOU DA MÁQUINA ADMINISTRATIVA PARA FINS DE OBJETIVOS PESSOAIS - COLOCAÇÃO DE SERVIDORES EM SALA INSALUBRE E SEM VENTILAÇÃO, EM LOCAL FORA DO PRÉDIO DA PREFEITURA, ONDE PERMANECEU OCIOSO E SEM FUNÇÃO DEFINIDA - AFRONTA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, DA MORALIDADE E DA IMPESSOALIDADE - INDENIZAÇÃO DEVIDA - REDUÇÃO DO QUANTUM ARBITRADO - IMPOSSIBILIDADE - APELOS DESPROVIDOS. (AP 727.950-3, 1ª CC, Rel. Des. Rubens Oliveira Fontoura, j. 22/02/2011).

"CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. SUPOSTO ASSÉDIO MORAL . DISCUSSÃO, NO CASO CONCRETO, QUE SE INSERE NO ÂMBITO DA SUBCLASSE "RESPONSABILIDADE CIVIL" . Ainda que se trate de demanda proposta por servidor *questionando o procedimento adotado pelo Município réu, o pedido, nos moldes em que formulado, não exige exame da relação estatutária existente entre as partes. Circunstância que afasta a competência das câmaras que julgam a subclasse "servidor público". Controvérsia que se limita à análise dos pressupostos da responsabilidade civil, o que conduz à conclusão pelo acerto da classificação originária. CONFLITO JULGADO PROCEDENTE. Órgão Especial do TJRS, Relator: Des. José Aquino Flôres Camargo, julgado em 10/12/2010"*

"RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL A SERVIDOR PÚBLICO. COMPETÊNCIA. A matéria versada nos autos foi objeto de conflito negativo de competência no âmbito desta corte, tombado sob nº 70039025002, julgado em 10DEZ10. Na oportunidade, o colendo Órgão Especial estabeleceu que demandas relativas à discussão pura e simples do

assédio moral a servidor público devem ser distribuídas na subclasse da "responsabilidade civil", portanto de competência de umas das Câmaras integrantes do 3º e 5º Grupos Cíveis, nos termos do art. 11, III, 'g' e V, 'd' da Resolução nº 01/98. COMPETÊNCIA DECLINADA.

(Apelação Cível Nº 70044892511, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Nelson Antônio Monteiro Pacheco, Julgado em 24/11/2011)"

Em se tratando de ato da administração pública, a responsabilidade civil é objetiva, nos moldes do art. 37, §6º, da Constituição Federal, que estabelece: "*As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa*". (grifo nosso)

Assim, para caracterizar a responsabilidade objetiva do Estado, é indispensável a demonstração do fato, da efetiva ação da Administração, bem como o nexos causal; a regra em questão apenas **dispensa a comprovação da culpa**.

Nesse diapasão, são os ensinamentos do saudoso mestre Hely Lopes Meirelles:

“(...).

Impende notar que nesses casos a falta do nexos de causalidade também acaba por excluir a responsabilidade. A “**faute du service**” não dispensa a prova desse requisito, e na sua aferição a teoria adotada pela ordem jurídica é a do dano direto e imediato, ou teoria da interrupção do nexos causal, que só o admite quando o dano é o efetivo necessário da causa (ação ou omissão). Assim, os danos, “em regra, não são indenizáveis porque deixam de ser o efeito necessário pelo aparecimento de concausas. Suposto não existam estas, aqueles danos são indenizáveis”. (grifo nosso). (MEIRELLES. 2005. p. 637)

Em suma, a responsabilidade civil objetiva do ente estatal, prevista pela Constituição Federal, exige a comprovação do nexos de causalidade entre a conduta do agente público e o acontecimento de um evento danoso, sem o qual não há como se impor responsabilidade ao ente público, ainda que não perquiria a culpa da Administração.

Ora, além da indenização preterida acima, esta pode, ainda, abranger os danos emergentes: o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastado com médicos, remédios e lucros cessantes: (o que a vítima deixou de ganhar), como no caso do servidor que pediu exoneração por ser assediado, deixando assim de receber seus vencimentos. Acontece que podem surgir danos, entre eles depressão, ansiedade, insônia, e também, em situações mais graves, distúrbios, algumas vezes irreversíveis da psiquê. Contudo, poderá haver indenização por danos morais relativos ao sentimento psicológicos que a vítima suportou em virtude de assédio moral.

O doutrinador Youssef Said Cahali explica:

O juiz terá contar as peculiaridade de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano em geral, ministrados

pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da função da reparação, seja igualmente tendo em vista a conduta do administrador e as condições pessoais das partes. (ALKIMIN, *apud*. CAHALI . p. 120. 1981)

Nesse contexto, pode-se, assim, afirmar que o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, pois qualquer que seja a conduta do assediador, composta de atos discriminatórios, transferências injustificadas e punitivas, ameaças constantes, reiteradas, e injustificadas sanções disciplinares, ofensa à honra, violação da privacidade e intimidade do empregado, abuso no exercício do poder de controle e fiscalização, através de câmeras de vídeo, poderá refletir nos sentimentos morais do trabalhador.

As condutas ilícitas sejam elas omissivas ou comissivas, que implicam lesão de outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico como honra, privacidade, saúde, integridade física, dignidade da pessoa humana, gerando prejuízos morais e materiais sujeitos á reparação civil.

Pode ocorrer o dano, entretanto durante ou no fim da relação de emprego, até mesmo na fase pós-contratual, quando o ex-empregador, ou superior hierárquico, empreender ato persecutório denegrindo a imagem e reputação do servidor, dificultando o acesso a outro cargo;¹³ enfim, qualquer forma de conduta assediante lesará o servidor na sua personalidade, dignidade e integridade moral, valores esses consagrados em nível constitucional, conforme os incisos V e X, do artigo 5º da Constituição Federal.

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
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;

Todavia haverá uma subordinação jurídica (administração/administrado) constituindo um campo fértil para os bens tutelados juridicamente do trabalhador, onde esse pode ser vítima de dano no seu patrimônio moral por ação direta ou indireta do administrador.

Destarte, o dano (expressão) não está imbuído apenas à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso de assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo: gera prejuízos à profissionalização do servidor (perda de chances e progressos na carreira e conseqüente elevação salarial). Atingindo principalmente o plano do patrimônio moral do servidor.

¹³ CARTILHA ASSÉDIO MORAL NOS SERVIÇO PÚBLICO. Brasília, 2010. Disp. no site <http://pt.scribd.com/doc/94573722/Cartilha-Assedio-Moral> acesso 17 de março de 2013.

Com relação à competência para demandar contra assédio moral cometido contra servidor público, é correto afirmar que os servidores públicos federais demandam em primeira instância perante a Justiça Federal. Os litígios decorrentes das relações de trabalho dos servidores da União, suas Autarquias, Fundações e entidades da Administração Indireta, conforme a causa de pedir e o pedido processam-se perante a Justiça do Trabalho. (BATALHA. p.66. 2009).

Essa competência foi ampliada com o advento da Emenda 45, de 08 de dezembro de 2004, dando uma nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal.

Art.114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

[...]

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

No entanto, a competência da justiça do trabalho só alcança os agentes públicos celetista (relação jurídica contratual), não abrangendo os agentes públicos estatutários (detentores de cargo efetivos ou comissionados).

Nesse estudo se faz necessário falar das relações que estão inseridas nos litígios que envolvem servidores públicos estatutários, cuja competência é da Justiça Federal (servidores da União) e da Justiça Estadual (servidores estaduais e municipais), as quais serão regidas pelo Direito Administrativo (BATALHA. p.67. 2009).

Apesar do implemento da Emenda Constitucional n.º 45/04, ter sido ratificado pelo Pretório Excelso Pátrio, torna-se a competência relacionada a litígios envolvendo relação de trabalho de servidor público ao *status quo ante*, ou seja, deverá propor a ação em instância superior a sua, assim, se o servidor é da Justiça Federal, deverá propor a ação em segunda instância na Justiça Federal; se é funcionário da Procuradoria do Município, este deverá propor no tribunal da comarca onde se localiza o município; se é da vara do trabalho, será no TST.

O servidor tem o direito de buscar a tutela jurisdicional do Estado para resolver os conflitos que ora lhe atormentam, mas, para isso, deve ficar atento, pois segundo Sérgio Cavalieri Filho p.148, a prescrição ocorre: “as ações fundadas em indenização por dano material e moral prescrevem em 5(cinco) anos”, conforme artigo 1º do Dec. 20. 910/32. Sendo esse prazo fatal e peremptório para o administrador, sob pena de não ser conhecido

pela administração. Esse direito tem assento constitucional e é imprescritível, incondicionado, e independe de pagamento de taxas (CF, art. 5º XXXIV “a”), sendo exercitado por qualquer assediado, a qualquer tempo e em qualquer circunstância, desde que obedeça a competência e o prazo prescricional.

3.8. O Assédio Moral na Perspectiva de uma Lei Federal

O entendimento sobre assédio moral vem crescendo no ordenamento jurídico, tendo em vista que a própria constituição assegura o respeito à dignidade humana, a proteção do patrimônio moral da vítima, inclusive com indenização. Para coibir o abuso de poder dos superiores hierárquicos e preservar a integridade física e psíquica do ser humano, surgiu o projeto de Lei nº 4.591/2001, que visa alterar o art. 117 da lei nº 8.112, que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, pelo qual se aplicam as penalidades à prática do assédio moral, precedendo assim, de uma longa exposição de motivos, o Projeto de Lei¹⁴ propõe como redação do artigo 177-A, a ser introduzido na referida lei que:

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;
- V. 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.

¹⁴ Projeto de Lei nº 4591/2001, De iniciativa de RITA CAMATA, Deputada Federal pelo PMDB/ES. Disp. no site <http://www.assediomoral.org/spip.php?article83> – no dia 10/03/2013

§ 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". "grifo nosso"

Como se percebe, esse Projeto de Lei visa a combater o assédio moral no serviço público, pelo qual haverá uma punição a quem incorre nessa conduta, e, ainda, no artigo primeiro, trata-se em conceituar assédio moral, além de exemplificar as condutas dos assediadores e o tipo de procedimentos e pena a ser aplicado.

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

Nesse caminho, surgiram outros projetos de lei no território nacional, alguns já aprovados e convertidos em leis sobre a prática de assédio moral, porém somente na Administração Pública. Contudo, observa-se que há muitos projetos de lei sobre assédio moral, mas que não saíram do papel. De acordo com a Dra. Margarida Barreto existem mais de quarenta projetos de lei tramitando, para poder penalizar o ato de assédio moral.

Essas Leis têm como objetivo proteger o funcionário no serviço Público do assédio moral. Tem caráter punitivo ao responsável que praticou o assédio, com pena indenizatória no valor mínimo de dez vezes a remuneração do empregado, podendo ser calculada o dobro em cada caso de reincidência. Vislumbram-se, neste sentido, também advertência e multa até suspensão e demissão. (BARRETO. p.78. 2001)

E com isso, há necessidade e urgência na aprovação desse Projeto, ou quem sabe, uma lei específica, que trate desse assunto mais detalhadamente, garantindo ao assediado, amparo social, psicológico e financeiro, motivando-o a reinserção no ambiente de trabalho.

Há de se concluir que se cada operador do Direito deve tomar conhecimento e pensar em cada medida cabível a cada caso ao mover a ação, e potencializar as normas trabalhistas garantindo o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias a fim de ter o direito à vida digna do funcionário, para que assim possa gozar sem dificuldades e carências no seu ambiente de trabalho.

Em síntese, a Lei 8.112/90 - o Estatuto dos Servidores Públicos da União - prevê, em seu título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema, pois, via de regra, no serviço público federal, os chefes também são servidores públicos sujeitos, portanto, ao mesmo estatuto. Assim, ficando caracterizado o assédio moral do empregador em face do servidor público, teria aquele a sua sanção pertinente, e o servidor, a sua dignidade efetivamente tutelada pela Justiça à luz do Princípio Fundamental da dignidade da pessoa humana.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um fenômeno mundial, que atinge muitos trabalhadores, e caracteriza-se por condutas abusivas praticadas reiteradamente no ambiente de trabalho com o fito de atingir a personalidade, e, principalmente a dignidade do homem, gerando danos à integridade física, psíquica e mental. É uma agressão silenciosa, que deixa poucos rastros, porém, traz graves consequências e danos irreparáveis. Os assediadores do serviço público tornam-se mais prejudicial, pelo fato de que na administração pública não existe uma relação patronal direta e sim uma hierarquia, a qual deve ser respeitada.

A realização desta pesquisa buscou uma conceituação e constatação das consequências que o assédio moral provoca nos trabalhadores, em que se verificou ainda, a existência de uma ligação direta entre a intensidade e o lapso temporal com grau de gravidade destas consequências, e que quanto maior é o tempo de exposição entre assediador e assediado, maiores serão as consequências psíquicas e psicológicas, afetando indiretamente o serviço público.

A busca incessante pelo bem comum deve ser o objetivo primordial do indivíduo. Pensamentos distintos a esse abrem caminho para atitudes desvirtuadas que abalam o conteúdo ético e moral do ser humano. Tais características podem ser sentidas em diversas searas, inclusive nas relações laborais, onde a repercussão transcende os limites das relações, uma vez que atinge a saúde física e psíquica da vítima, alastrando e contrapondo-se nas relações intrafamiliares, afetando também, a convivência social bem como as condições financeiras e muitas vezes, direcionando o trabalhador à loucura ou até mesmo à morte (por suicídio ou por moléstias derivadas do problema) ou quem sabe, a sede de vingança para com o assediador.

A responsabilidade do gestor público deve ser preconizada, pelo que se deve combater ao assédio moral no seio do serviço público, todavia os danos causados à vítima são desastrosos, e, irreparáveis à administração pública, por ser dela o ônus pela manutenção de licença médica, por aposentadorias precoces e por indenizações pleiteadas junto à justiça.

Deve-se ficar evidenciada a relação entre a conduta típica do assediador e os desvios de conduta tratados no Código de Ética do Servidor Público, com o objetivo de auxiliar o gestor a tratar adequadamente do assunto. Ora, como se sabe, a dignidade, sendo um atributo inerente à personalidade do homem, enquanto dotado de razão, independe de qualquer circunstância, requisito, situação ou característica mental ou física. Esses aspectos são irrelevantes, uma vez que, a dignidade não representa a superioridade de um indivíduo sobre o

outro, e sim, do ser humano sobre os outros seres. Portanto, há de ser reprovado todo e qualquer ato que atente a esse direito intrínseco do homem.

Como mencionado anteriormente, não há ainda Legislação Federal específica, podendo o trabalhador assediado pleitear o respeito a seus direitos garantidos pela Constituição Federal/88, em especial, o direito à sua dignidade, na Justiça do Trabalho, com base no art. 483 da CLT (rescisão indireta) c/c art 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro/2002. Porém, é evidente que, no âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio. Embora a Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores públicos Civis da União) não aborde claramente a questão do assédio moral, norteia alguns caminhos, pois a conduta do assediador poderá ser enquadrada no Regime Jurídico Único porque afronta o dever de moralidade da Administração, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

Sendo assim, gestor público tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável, coibindo e punindo casos de assédio moral. E jamais poderá compactuar com expedientes odiosos, devendo aplicar seu poder disciplinar (sanção) sobre os assediadores, para preservar ou restabelecer a ordem no ambiente de trabalho. Assim, cabe ao gestor público observar que assédio moral é toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a dignidade, a honra e a autodeterminação do servidor, com danos à sua saúde, ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira e da estabilidade funcional do servidor.

A consequência da administração pública gerada pelo assédio moral é a perda da produtividade, e a custa da substituição temporária do pessoal licenciado. Porém, a consequência maior é do empregado: a perda de sua saúde, a destruição de sua integridade, perdendo sua referência. Assim, ficam evidentes que as consequências na saúde do trabalhador que dele é vítima são apenas alguns dos aspectos dos danos gerados. Bastando caracterizar as condutas que tipificam o assédio moral que causa prejuízo à vítima.

Tendo essa conclusão na própria Constituição Federal Brasileira que criou o objetivo de proteger a dignidade da pessoa humana, que inclui o trabalhador. Dessa forma, o que causar prejuízo ao trabalhador que é vítima das humilhações e degradações do ambiente de trabalho, tendo sua dignidade violada, caberá ação de reparação de danos e o amparo legal.

O assédio moral impede uma boa relação entre as pessoas do ambiente de trabalho, atrapalhando seu desenvolvimento. E tendo consequências sérias às vítimas, podendo levar ao

suicídio, à depressão, e até mesmo a doenças terminais. E a vida é o maior bem do ser humano.

Por enquanto, não existe uma lei específica para garantir uma tutela jurídica do trabalhador em seu ambiente de trabalho, caberá a cada um operador do Direito o dever de pensar em medidas capazes para criar essa tutela e preservar a dignidade do trabalhador. Dessa feita, cabe aos poderes públicos o dever de respeitá-la, protegê-la e promover os instrumentos necessários ao alcance das condições mínimas indispensáveis a uma vida digna e ao pleno desenvolvimento da personalidade.

Os administradores devem também, atuar na prevenção do problema, e identificar possíveis situações em que se chegue ao extremo de causar dor, sofrimento, danos morais e financeiros. Pode-se concluir que diversas são as medidas que devem ser adotadas no combate ao assédio moral na administração pública, preciso é: integrar essas medidas e trabalhar sempre de forma crescente. O mais importante é atuar de forma coletiva para ajudar a promover a solidariedade. Tudo deve ser feito visando à conscientização dos servidores, a identificação e a sanção dos agressores e a resolução de conflitos. É preciso adotar estratégias multidisciplinares na luta contra o assédio moral e procurar garantir a valorização do capital humano, o respeito às pessoas e a promoção de um ambiente saudável no trabalho.

Destarte, na minha ótica, percebi ao longo do estudo, que o judiciário na situação indicada, é extremamente grave, pois no caso de ocorrer assédio em uma vara da justiça ou juizado, por parte de um magistrado ou de alguém de sua confiança quem irá julgar as ações é um de seus pares???. Esta situação, em regra, induz a um forte corporativismo de signatários com vitaliciedade e inamovibilidade. Além disso, tantos outros órgãos administrativos que têm a “Comissão Disciplinar e Julgadora” de um possível caso de assédio moral composta por pessoas nomeadas pelo “Chefe”, geralmente fazendo as vontades deste, o que dificulta, sobremaneira, eventual punição do servidor que praticou assédio moral, desde que seja de nível superior e aliado ao Chefe do setor. É, na verdade, uma verdadeira luta entre Davi e Goliás onde de um lado encontra-se o uma autoridade com todas as prerrogativas e atributos estatais – sendo de fato o próprio Estado em ação, bem como o corporativismo – e de outro um servidor completamente indefeso. Em casos tão desequilibrados como este a hipossuficiência do servidor não encontra a menor guarida ante a justiça dos homens.

Referencias:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. revista e atualizada. Curitiba: Editora Juruá, 2009.

_____. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ARAÚJO, Adriana. Síndrome de Burnout: uma doença do trabalho. 28.02.2008. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/index.php> . Acesso em: 12.03.2013.

ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. São Paulo: **Revista LTr**, v. 68, n. 7, p. 819 - 821, jul. 2004, p. 820.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2001

BARROS, Alice Monteiro. Assédio moral. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, p. 136-151, out. 2004,

BATALHA, Lílían Ramos. Assédio Moral em face do servidor público. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 2009.

BELLONI, Márcio. O dano moral no Direito do Trabalho. Disponível em: http://www.endividado.com.br/faq_det.php?id=417. Acesso em 23 de mar 2010.

BRASIL. ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução nº 2.200- A (XXI) de 16 de dezembro de 1966. Pacto Internacional dos direitos econômicos, culturais e sociais. Genebra, 1966. Disponível em: http://www.direitoshumanos.usp.br/counter/onu/sist_glob_trat/texto/texto_2.html. Acesso em: 30 de abril 2010.

BRASIL. Código Civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Senado Federal, 2008.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php. Acesso em: 21 dez 2012.

_____. Fruto da Assembléia Geral da OIT, realizada em 7 de junho de 1985, foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_161.asp. Acesso em: 22 dez 2012

_____. Lei nº 8.112/90. Dispõe sobre o **regime jurídico dos servidores públicos civis da União**, das autarquias e das fundações públicas federais. Congresso Nacional. Brasília: 1990

_____. Ministério da Justiça. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Artigo I E III, assinada em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 21 dez 2012.

_____. Pacto foi aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991, assinado em 24 de janeiro de 1992, tendo entrado em vigor em 24 de fevereiro de 1992 e sido promulgado pelo Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1990-1994/D0591.htm>>. Acesso em: 22 dez 2012.

_____. Tribunal de Justiça Minas Gerais. Goulart de Sena – TJMG 20.08.04; RO 01292.2003.057.03.00.3, 2ª T. - R. Juíza Alice Monteiro de Barros – TJMG 11.08.04.

_____. Tribunal de Justiça São Paulo. JUSBRASIL Jurisprudência. Disp. no <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>; acessado no 18/03/2013

_____. Tribunal Regional do Trabalho, os seguintes acórdãos: TRT 3ª Região – RO 01301.2003.011.03.09, 1ª T. - R. Juíza Adriana Goulart de Sena – DJMG 20.08.04; RO 01292.2003.057.03.00.3, 2ª T. - R. Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.04.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 24ª Região. RO 00408-2005-041-24-00-9. Relator moral Ricardo G.M. Zabdona. 04.10.06. DO – MS de 31.10.06

_____. Tribunal Regional do Trabalho. acórdãos: TRT 3ª Região – RO 01301.2003.011.03.09, 1ª T. - R. Juíza Adriana

CAHALI, Yussef Said, *Da responsabilidade extracontratual da administração pública*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARTILHA ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO. Brasília, 2010. Disp. no site <http://pt.scribd.com/doc/94573722/Cartilha-Assedio-Moral> acesso 17 de março de 2013. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Cartilha de Assedio moral do trabalho. 2ª Ed. Brasília. acesso: 17 de março de 2013: <http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de direito administrativo**. 13.ed. Rio de Janeiro, Forense, 1995.

_____. **Direito administrativo brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 13ª. Ed. São Paulo. Atlas, 2000.

_____. **Direito administrativo**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Parcerias na Administração Pública**: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas, 5 ed. rev. e ampl., São Paulo: Atlas, 2004

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio Moral**: diagnosticando as consequências. 20.03.2007. Disponível em: . <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias> Acesso em: 10.03.2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

GUEDES, Márcia N. *Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho*. São Paulo: **Revista LTr**, v. 67, n.2, fev. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**, 2. ed., São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz *apud* MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Brasília: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002.

LOPER, Arildo. **Assédio moral no trabalho**: o ilícito silencioso. 06.03.2003. Disponível em: http://www.fenassec.com.br/c_artigo_assedio_moral_o_ilicito_silencioso.html - Acesso em: 19.10.2012

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

_____. **Direito Administrativo Brasileiro**. 30ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 637

MELLO, Celso Antônio Bandeira De. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

_____. **Discricionariedade e controle jurisdicional**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. T. IV. 3. Ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2. ed., Ed. Atlas – 2003.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: **Revista LTR**, v. 68. ago. 2004.

OLIVEIRA da SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. JusNavigandi, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 10 out. 2012

PAPA JOÃO PAULO II. **Carta Encíclica *Laborem Exercens***, sobre o Trabalho Humano no 90º aniversário da Rerum Novarum, em 1981. Disponível em < <http://www.vatican.va>>. Acesso em: 21 dez 2012.

PAPA JOÃO XXIII. **Carta Encíclica *Pacem in Terris***, a paz de todos os povos na base da verdade, justiça, caridade e liberdade, 1963. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 21 dez 2012.

PAPA LEÃO XIII. **Carta Encíclica *Rerum Novarum***, sobre a condição dos operários, 1891. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 21 dez 2012

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: Ltr. 2008.

SALVATIER, René, apud RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. Vol IV. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Brasília: Direito do Trabalho, nº 103, jul/set. 2001.p. 146.

SHEDD, Russell P. Bíblia Shedd. Trad. João Ferreira de Almeida. São Paulo: Vida Nova, 1997.

SILVA, José Afonso da; KOMPARATO, Fábio Konder, apud GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica e a constituição de 1988**. 8. ed., São Paulo: Malheiros, 2003.

STOCO, Rui. **Responsabilidade Civil e sua Interpretação Jurisprudencial**, Ed. Revista dos Tribunais, SP, 1997, 3. ed, p. 50.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito civil. 6. ed., vol. 4, São Paulo: Atlas, 2008

WAGNER, Jorge Luiz; RAMBO, Luciana Ines; SPACIL, Daiane Rodrigues. Assedio Moral: Uma cartilha Voltada para o serviço Público. disponível: <http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf> Acesso 20/01/2013

ZANETTI, Robson. Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma "coisa"? 29.07.2009. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/index.php> . Acesso em: 19.02.2013