



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

**Não pratique.
Não sofra.
Denuncie.**



CADERNOS CARLOS TAYLOR

2010

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Não pratique. Não sofra. Denuncie.

Uma publicação da CSPB Cultural – Fundo de Apoio à Cultura e Bolsa de Publicações Raimundo Nonato Ferreira Cruz



Apoio: Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST



Confederação dos Servidores Públicos do Brasil.

Cadernos Carlos Taylor : Série Políticas Transversais – Cartilha:
Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra.
Denuncie.; João Domingos Gomes dos Santos (coord.) ; Geralda
Fernandes (org.). – [Brasília : CSPB, 2010].

68 p. : il. (contém ilustrações)

1. Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB).
2. Servidor público, organizações, Brasil.

Coord. Editorial: EDS - Escola Sindical Domingos C. dos Santos

Produção Editorial

Coordenação da publicação
CSPB/João Domingos Gomes dos Santos

Pesquisa/Organização/Revisão
Geralda Fernandes

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica
Fernanda Medeiros/F4 Comunicação

Ilustrações
Mariosan Gonçalves

Os textos constantes desta cartilha têm como fontes livros, estudos, cartilhas e artigos divulgados em sítios relacionados ao tema, conforme relação ao final.
Pesquisa realizada pela Assessoria de Comunicação da CSPB - Confederação dos Servidores Públicos do Brasil
Responsável: Geralda Fernandes

Diretoria Executiva da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – Gestão 2008/2012

João Domingos Gomes dos Santos - Presidente
Sérgio Augusto Jury Arnoud - 1º Vice-Presidente

Marcos Vinício Gomes Pedro - 2º Vice-Presidente

Rosane Ferraz - Vice-Presidente/AC

Suely Torquato dos Santos - Vice-Presidente/AL

Joceniildo Batista Moura - Vice-Presidente/AP

José Bismark Chixaro - Vice-Presidente/AM

Josafá Ramos de Oliveira - Vice-Presidente/BA

José Iatagan da Costa - Vice-Presidente/CE

Joaquim Pedro de Oliveira - Vice-Presidente/DF

José Gilson Estevão - Vice-Presidente/ES

Elísio Gonzaga da Silva - Vice-Presidente/GO

Aníbal da Silva Lins - Vice-Presidente/MA

Benedito Augusto Daltro de Carvalho - Vice-Presidente/MT

Abrão dos Santos Meirelles - Vice-Presidente/MS

Áurea Izidora da Conceição - Vice-Presidente/MG

Raimundo Trindade Pereira do Rego - Vice-Presidente/PA

Manuel Leite de Araújo - Vice-Presidente/PB

Brasil Paraná de Cristo - Vice-Presidente/PR

Amaro de Melo Vasconcelos - Vice-Presidente/PE

Gleidys Fontinele Castro - Vice-Presidente/PI

Olney Motta Vianna - Vice-Presidente/RJ

Muzébio José de Azevedo - Vice-Presidente/RN

Luiz Carlos Gonçalves - Vice-Presidente/RS

Cléa Siqueira da Silva - Vice-Presidente/RO

José Deodato de Aquino - Vice-Presidente/RR

Julio Cesar Ronconi - Vice-Presidente/SC

José Roberto Mota - Vice-Presidente/SP

Cláudio Siqueira Carvalho - Vice-Presidente/SE

José Carlos Pereira - Vice-Presidente/TO

Sebastião Soares da Silva - Secretário-Geral

José Edmilson Maciel - 1º Secretário

Marly de Souza Pereira Bertolino - 2º Secretário

Fernando Antônio Borges de Souza - Diretor de Finanças

Cosme Ricardo Nogueira - Diretor-Adjunto de Finanças

José Osmir Bertazzoni - Diretor Jurídico

Carlos Alberto Pio - Diretor Jurídico Adjunto

Maria José da Silva Mendes - Diretora de

Imprensa, Divulgação e Relações Públicas

Naara Augusta Rezende Bernardelli - Diretora

Adjunta de Imprensa, Divulgação e Relações Públicas

David Vinci - Diretor de Assuntos Parlamentares

Luiz Antônio Barreto - Diretor Adjunto de

Assuntos Parlamentares

Aldo Geraldo Liberato - Diretor de Formação Sindical

Antônio Augusto Ferreira Gomes - Diretor

Adjunto de Formação Sindical

Jeovalter Correia Santos - Diretor de

Organização Sindical

Wagner José de Souza - Diretor Adjunto de

Organização Sindical

João Fabiano da Costa Brito - Diretor de

Assuntos Internacionais

Raimundo Nonato Ferreira Cruz (*in memoriam*)

- Diretor Adjunto de Assuntos Internacionais

Lineu Neves Mazano - Diretor de Política Salarial e Assuntos Econômicos

Yvone Barreiros Moreira - Diretora Adjunta de Política Salarial e Assuntos Econômicos

Clélio Arlindo Covari - Diretor de Assuntos do Mercosul

Luiz Carlos Silva de Oliveira - Diretor Adjunto de Assuntos do Mercosul

Terezinha Castro Arnoud - Diretora de Política Habitacional e Cooperativismo

Eclair Luiz Montemezzo - Diretor Adjunto de Política Habitacional e Cooperativismo

Paulo de Magalhães - Diretor de Articulação com Entidades Cívicas

Laércio Trevisan Júnior - Diretor Adjunto de Articulação com Entidades Cívicas

Rudney Vera de Carvalho - Diretor de Assuntos Intersindicais

Jonas da Anuniação Lima - Diretor Adjunto de Assuntos Intersindicais

Hélio de Mello - Diretor de Assuntos da Área Federal

Maria Helena Sene de Brito - Diretora Adjunta de Assuntos da Área Federal

Rogério Macanhão - Diretor de Assuntos da Área Estadual

Adão Barbosa Garcia - Diretor Adjunto de

Assuntos da Área Estadual

Fernando Sanches Cascavel - Diretor de

Assuntos da Área Municipal

Leondenés Camargo - Diretor Adjunto de

Assuntos da Área Municipal

Leilson Gomes Rangel - Diretor de Assuntos do Poder Legislativo

Antônio Mendes Patriota - Diretor Adjunto de Assuntos do Poder Legislativo

Ezequiel Souza Nascimento - Diretor Adjunto de

Assuntos do Poder Legislativo Federal

Flavio Dal'Angnoll - Diretor Adjunto de Assuntos

do Poder Legislativo Estadual

Cláudio Aparecido dos Santos - Diretor Adjunto

de Assuntos do Poder Legislativo Municipal

Maria José Silva - Diretora de Assuntos do Poder Judiciário

Joaquim José Teixeira Castrillon - Diretor

Adjunto de Assuntos do Poder Judiciário

Domingos Sávio Bezerra - Diretor Adjunto de

Assuntos do Poder Judiciário Estadual

Muzébio José de Azevedo - Diretor Adjunto de

Assuntos do Poder Executivo Federal

Dulcemar Galdino Delgado - Diretor Adjunto de

Assuntos do Poder Executivo Estadual

Mauro Lúcio Dias - Diretor Adjunto de Assuntos

do Poder Executivo Municipal

Gil Soares de Almeida - Diretor de Assuntos de

Aposentadoria e Pensão

Ivan Schaurich Barreto - Diretor Adjunto de

Assuntos de Aposentadoria e Pensão

Terezinha Oliveira Machado da Silva - Diretora

de Assuntos Educacionais

Hely Aires da Silva - Diretor Adjunto de Assuntos

Educacionais

Márcio Henrique Alvarenga Pimentel - Diretor

de Assuntos de Gênero e Minorias

Cleide Donaria de Oliveira - Diretora Adjunta de Assuntos de Gênero e Minorias
Mara Valeria Giangiulio - Diretora de Assuntos da Mulher, Infância e Juventude
Silvânia Mendes Borges - Diretora Adjunta de Assuntos de Defesa Social
José Roberto Mota - Diretor de Atividades Sócio-Culturais, Recreativas e Ambientais
Roldão Alves de Barros - Diretor Adjunto de Atividades Sócio-Culturais, Recreativas e Ambientais
Nilo Pereira Peçanha - Diretor Adjunto de Atividades Sócio-Culturais, Recreativas e Ambientais
Pedro Miguel Rodrigues - Diretor Adjunto de Atividades Sócio-Culturais, Recreativas e Ambientais
Gilberto José da Silva - Diretor de Assuntos da Guarda, Vigilância e Segurança do Patrimônio Público
Aguiar Fernandes - Diretor Adjunto de Assuntos da Guarda, Vigilância e Segurança do Patrimônio Público
Volmir Meneguzzo - Diretor Adjunto de Assuntos da Guarda, Vigilância e Segurança do Patrimônio Público
Francisco Sanches Mendonça - Diretor de Documentação e Projetos Estratégicos
Manoel Ribeiro de Carvalho - Diretor Adjunto de Documentação e Projetos Estratégicos
Jeovalter Correia Santos - Diretor de Assuntos de Segurança Social
Márcia Rute Daniel Augusto - Diretora Adjunta de Assuntos de Segurança Social
Silvio Roberto D. A. Oliveira - Diretor de Mobilização e Articulação com a Sociedade Civil Organizada
José Bonfim Tenório Santos - Diretor Adjunto de Mobilização e Articulação com a Sociedade Civil Organizada
Célia de Lelis Moreira - Diretora de Assuntos da Saúde
Rosseli Cristina Barbosa - Diretora Adjunta de Assuntos da Saúde
Nilton Borges Ramos - Diretor de Assuntos de Transportes
Eunice Terezinha Cardozo Bello - Diretora Adjunta de Assuntos de Transportes da Região Sul
José Alberto Coutinho - Diretor Adjunto de Assuntos de Transportes da Região Sudeste
Paulo Braga - Diretor Adjunto de Assuntos de Transportes da Região Centro-Oeste

Carlos Kauark Kruschewsky - Diretor Adjunto de Assuntos de Transportes da Região Nordeste
Antônio Espedito Ferreira Nery - Diretor Adjunto de Assuntos de Transportes da Região Norte
Fernando Anunciação Ferreira - Diretor de Assuntos de Defesa Social
Israel Alves de Oliveira - Diretor Adjunto de Assuntos de Defesa Social
Claudio Silva Nascimento - Diretor Adjunto de Assuntos de Defesa Social
Luiz Gonzaga de Negreiros - Diretor de Mobilização e Propaganda
Ademir Malafaia - Diretor Adjunto de Mobilização e Propaganda
Benedito Gonchoroski - Coordenador da Região Sul
Ana Helia Lobo Morais Rêgo - Coordenadora da Região Norte
Luciano Albuquerque Florêncio - Coordenador da Região Nordeste
Ibrahim Yusef Mahmud Ali - Coordenador da Região Centro-Oeste
Martim dos Santos - Coordenador da Região Sudeste
Mauro Zica Júnior - Secretário Executivo do SICOSERV
Marcos Antônio Alves Penido - Secretário-Executivo-Adjunto do SICOSERV
Miguel Pinto Magalhães - Secretário Executivo de Direitos Humanos
Aluísio Fernandes Moreira - Secretário Executivo de Relações Públicas
Carlos Antônio Ramos de Alencar - Secretário Executivo de Qualificação e Certificação de Entidades Sindicais
Márcio Aurelino Lessa Aguiar - Secretário Executivo Adjunto de Qualificação e Certificação de Entidades Sindicais

Conselho Fiscal

Damázio Morais de Sena - Presidente
Uyramir Veloso Castelo Branco - Relator
Sandro Pereira Valverde - Secretário

Ruy Brasil de Paula Rocha - Suplente
Hermes Rocha Cavalcanti - Suplente
Reinaldo Ulguim de Medeiros - Suplente

Conselho Editorial: João Domingos Gomes dos Santos, Sérgio Augusto Jury Arnoud, Sebastião Soares da Silva, Maria José da Silva Mendes, Raimundo Nonato Ferreira Cruz (*in memoriam*)

CSPB – Confederação dos Servidores Públicos do Brasil

SCS Quadra 1, Bl. K nº 30, Ed. Denasa, 1º andar

CEP: 70398-900 – Brasília-DF

Telefone: (61) 3321-0288 / 3037-1408

Site: www.cspb.org.br / e-mail: cspb@cspb.org.br

Editado por:

Full Time Agência de Comunicação Ltda

Jornalista responsável: Geralda Fernandes

SCS Quadra 2, Bl. C nº 157, Ed. Joquey Club, sala 305 - CEP: 70300-500 Brasília/DF Fone: (61) 3225-4805

E-mail: geralda@agenciafulltime.com.br

Editoração Eletrônica: Fernanda Medeiros (F4 Comunicação) – Fone: (61) 3321-8200

E-mail: f4comunicacao@gmail.com

ÍNDICE

Depoimento	7
Apresentação	10
Origem e pesquisas	13
O que é assédio moral?	15
Formas de assédio moral	17
Assédio como discriminação	19
Perfil do agressor	22
Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral	24
Quem são as vítimas potenciais	27
Formas específicas de assédio no serviço público	29
Razões do assédio moral no serviço público	31
Assédio pode levar a acidentes de trabalho	33
Conseqüências da violência moral	34
Conseqüências do assédio moral para o trabalhador	36
Conseqüências para o empregado assediante	38
Dano moral decorrente do assédio moral	39
O assédio moral pode gerar indenização	41
O assédio moral pode gerar punição disciplinar	43
Poder hierárquico e poder disciplinar	45
A tríplice responsabilidade por assédio moral no serviço público	47
Responsabilidade da empresa	50
Aumentam as denúncias à Justiça do Trabalho	51
Como prevenir o assédio moral	54
Competência para demandar em sede do assédio moral contra servidor público	55
Mais que leis, é preciso conscientização	57
Propostas aguardam votação co Congresso Nacional	59
Justa causa do empregador - rescisão indireta	63
Bibliografia e fontes de pesquisa	65

DEPOIMENTO

“Fui denunciado como mau servidor”

Moisés Marques, 58 anos, servidor da Polícia Rodoviária Federal - PRF, do Rio de Janeiro, corre o risco de perder o emprego depois de 34 anos no serviço público e a apenas sete meses de se aposentar, por causa das perseguições das chefias dos lugares onde trabalhou desde que foi transferido da antiga Fundação para Infância e Adolescência - Funabem, em 1995, para a PRF. Segundo Moisés, os xingamentos, humilhações e constrangimentos são constantes. “O assédio se configura por eu ser da parte administrativa e ser um sindicalista, um representante da categoria”, acredita.



Moisés confessou que o assédio sempre existiu, mas era controlado. “Eu ouvia uma coisa aqui e outra ali de algum servidor, mas ficava na minha, não chegavam diretamente a mim”. As provocações tomaram força quando, em junho de 2008, ele entrou com dois processos contra a União, requerendo adicional de insalubridade e uma gratificação de 200% de adicional de risco e desgaste físico e mental, benefícios concedidos aos policiais, mas não aos servidores administrativos.

“Foi a partir daí que tudo piorou, começaram a denegrir minha imagem profissional e pessoal em público. Em uma operação durante o Carnaval em 2009, um policial falou para quem quisesse ouvir que eu estava querendo tomar o lugar deles, ser igual a eles. Além disso, quiseram me transferir várias vezes. Em março, me tiraram da 3ª Delegacia, onde eu trabalhava, e me colocaram no Núcleo de Documentação, mas antes mesmo de eu me apresentar, soube que o chefe do setor havia dito que eu não ia durar um mês naquele lugar”, lembra.

Depois de alguns meses de serviço, os servidores da PRF passam por uma avaliação pelo responsável do setor. Dos cinco fatores analisados quando Moisés esteve no Núcleo de Multas e Penalidades, ele levou nota zero em três deles, atingindo a pior avaliação em nível nacional. “Não cheguei nem a receber esse documento, só vi quando fui pegar no setor de Recursos Humanos. Eu, que sempre tento chegar antes do horário, sempre procurei cumprir meus deveres da melhor forma possível, não merecia essa avaliação”, lamenta.

Após sofrer uma queda ao sair de um ônibus, Moisés precisou ficar cinco dias afastado do serviço e teve uma consequência na coluna cervical, que prejudicava o percurso diário de 1h30min que ele fazia para chegar ao trabalho. “Entrei com um pedido oficial para voltar para a 3ª Delegacia, que é próxima a minha residência, mostrei os laudos médicos, mas tive a notícia de que não poderia ser transferido porque havia sido promovido e não havia ninguém para me substituir. Como eu poderia ser promovido se tive a pior avaliação? Já estava tudo articulado para me manter ali até eu não suportar mais e pedir para sair”.

Moisés comprovava, através de documentos oficiais, os acontecimentos. Mesmo diante de toda a situação, nunca denunciou o assédio no Ministério do Trabalho por medo de vinganças. “Eu sou um cidadão, moro numa área de risco e estou rodeado de pessoas armadas, como eu poderia denunciá-los? Tenho medo do que eles podem fazer”, admitiu. No momento, Moisés está no Núcleo de Acidentes, mas continua longe de casa e sem poder fazer os tratamentos médicos.

O assédio moral a Moisés Marques era conhecido por muitos colegas de trabalho. No entanto, a situação veio ao conhecimento de todos, quando ele decidiu que teria que tomar alguma medida para salvar o emprego. No mês de julho de 2009, enquanto estava de férias, Moisés e outros dois servidores foram denunciados pela coordenadora do setor onde trabalhavam - Junta Administrativa de Recursos de Infração - JARI - como funcionários que não se dedicam e não estão adequados ao tipo de trabalho que exercem.

“Fui denunciado na Corregedoria da 5ª Superintendência da PRF como um mau servidor. Fui analista, fui secretário, fui julgador, presidi Comissão, então eles estão buscando todos os métodos para que eu saia do serviço público. Quando voltei das minhas férias, soube disso e fui procurar a coordenadora, que me falou com agressividade e hostilidade para usar o documento como instrumento para sair dali se quisesse”.

Hoje, o nome de Moisés Marques está na Procuradoria Geral da União - PGU e ele está enfrentando um processo para se defender das acusações na tentativa de não perder o emprego, conquistado através de concurso público. “Eles nem quiseram ouvir minha primeira defesa, mas minha advogada apresentou outra defesa e estamos esperando. Por enquanto, nem o superintendente da PRF em Brasília, nem os diretores do Rio se manifestam sobre o assunto, ninguém se mobiliza”.

Moisés é associado ao Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado do Rio de Janeiro - SINDISERF, filiado à Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB. Para ele, a atuação da Confederação é essencial nesse processo. “Se não fosse a ajuda da CSPB, eu não sei como estaria agora. Estou com medo das conseqüências, mas a CSPB tem me apoiado demais, não só a mim, como aos outros servidores”, disse.

Dentre os sindicalistas citados como vítimas do assédio moral, estão: Nilson Gomes da Silva, servidor aposentado em novembro de 2009, sendo um dos motivos de sua aposentadoria, livrar-se do processo de perseguição com o qual convivia; Jair Jorge Pereira da Silva, servidor também aposentado precocemente pelo mesmo motivo; e Moisés Marques, que denunciou o crime à 5ª Superintendência Regional da PRF junto ao Ministério Público Federal do Trabalho - MPT. Leia mais sobre o assunto na página da Confederação - www.cspb.org.br.

A CSPB criou uma Comissão Especial sobre Assédio Moral para neutralizar o problema. “É um problema crônico. É lamentável esse episódio estar acontecendo dentro da PRF, quero deixar claro que acredito ser um fato isolado, o órgão goza de conceitos acima da média, mas infelizmente algumas pessoas ali dentro conseguem macular a imagem da instituição”, avalia o presidente da CSPB, João Domingos Gomes dos Santos.

APRESENTAÇÃO

A violência praticada contra servidores públicos é hoje uma realidade nas relações de trabalho, atinge homens e mulheres, tanto na iniciativa privada como no serviço público, de todos os níveis e categorias. Não bastassem os problemas relacionados às mudanças no mercado de trabalho, reflexo da globalização - que levou à precarização das relações trabalhistas e redução de direitos -, das inovações tecnológicas e das crises econômicas e sociais, os trabalhadores passaram a conviver com mais um inimigo no dia a dia de suas atividades profissionais: o assédio moral no ambiente do trabalho.

A violência psicológica e a humilhação são práticas que passaram a ser adotadas de formas variadas no cotidiano. Uma tortura marcada pelo abuso de poder e a manipulação perversa. Seu poder de destruição, afirmam estudiosos do tema, vai além da sua prática, levando à degradação das condições de trabalho, com efeitos nocivos à dignidade, às relações afetivas e sociais e à saúde física e mental do trabalhador(a), além de prejuízos para empresas e órgãos públicos.

Segundo estudiosos do assunto, o setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral mais prolifera. “A forma de gestão e relações humanas favorecem a prática nociva e as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta de preparo de chefes imediatos ou por perseguição política. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase que considerada natural no interior das repartições públicas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos servidores”.

Também apontam que o serviço público tem uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave: ante a necessidade de concurso público para ingresso, em caso de afastamento do servidor em razão de licença ou pedido de exoneração causado por assédio moral, não há como haver contratação imediata, prejudicando a prestação dos serviços públicos e, por extensão, a sociedade, usuária desses serviços.



O assédio moral, muitas vezes, é praticado de forma dissimulada, por meio de atitudes dificilmente identificadas no início, com a intenção de baixar a auto-estima e desestabilizar, emocionalmente e profissionalmente, a vítima. No entanto, atinge proporções que levam ao desequilíbrio no local de trabalho e ameaçam a dignidade e a saúde do trabalhador. A intensificação do assédio, apontam pesquisadores, pode resultar no isolamento da vítima, diante da omissão dos próprios colegas, pelo temor de perder o emprego ou de se tornarem alvos da violência. As condutas mais comuns vão desde a atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou em condições e prazos inexequíveis à tortura psicológica.

A gravidade da prática do assédio moral se constata pelos prognósticos sombrios revelados pela OIT - Organização Internacional do Trabalho e pela OMS - Organização Mundial de Saúde, segundo as quais, “a disseminação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho terá como consequência o fato de que as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos”.

O consenso dos pesquisadores é de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade. Também é importante que o poder público reconheça a importância do tema ante as conseqüências e danos causados à saúde da vítima e dos profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. Mais que o reconhecimento do grave problema, deve impor o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público.

*Diante das denúncias de assédio moral no serviço público, feitas aos sindicatos e federações filiadas, a Diretoria da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB decidiu editar a presente cartilha, **Assédio Moral no Serviço Público: Não pratique. Não sofra. Denuncie.** Este documento traz informações sobre o que vem a ser assédio moral e de que forma é praticado, alerta sobre as condutas mais comuns adotadas pelos agressores, conscientiza e orienta os servidores para a prevenção e denúncia dos casos.*

Certamente, que o tema não se esgota nesta cartilha e muitos debates ainda virão. A Confederação considera extremamente necessária a mobilização dos dirigentes sindicais, em todos os níveis, no sentido de denunciar e exigir o fim da prática do assédio nos locais de trabalho e pressionar os parlamentares pela aprovação de leis que tipifiquem o crime e coibam o assédio moral nas relações trabalhistas.

Mais importante ainda é a conscientização dos servidores - vítimas em potencial -, dos gestores e da sociedade em geral para o combate à omissão e adoção de medidas preventivas. É necessário que os trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções. A solidariedade dos companheiros de trabalho e ação das entidades sindicais são fundamentais para ajudar as vítimas.

ORIGEM E PESQUISAS

O assédio moral, apontam pesquisadores do assunto, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força do trabalho. Mas foi o pesquisador em psicologia do trabalho Heinz Leymann que, em 1984, pela primeira vez, identificou o fenômeno. A partir de então, o assédio no mundo do trabalho tornou-se objeto de estudo em todo o mundo e chamou mais a atenção com a primeira pesquisa internacional realizada pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1996, quando passou a ser apontado como fruto da política neoliberal e da globalização.



Preocupada com a dimensão do problema, a OIT chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. O quadro se agravou desde então. Hoje, tanto a OIT quanto o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconhecem que o 'assedio moral' ou "mobbing" constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano.

A Organização constatou que em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho. O levantamento revela que a proporção do assédio moral no trabalho é tamanha que, para coibi-lo, vários países passaram a

inserir dispositivos legais em seus ordenamentos jurídicos. O comportamento agressivo nas relações de trabalho passou a ser estudado por psicólogos, médicos, administradores e advogados, no intuito de conceituar o assédio moral.

Na França, a psiquiatra Marie France Hirigoyen, com formação em vitimologia em seu país e Estados Unidos da América, foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido. Revelou a amplitude do problema no ambiente de trabalho quer em empresas privadas ou públicas, em diferentes categorias. Em 1998, através do seu livro **Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano**, e em 2001, na obra **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o assédio moral**, fundamentou que “este tipo de assédio é uma 'guerra psicológica', envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas”.

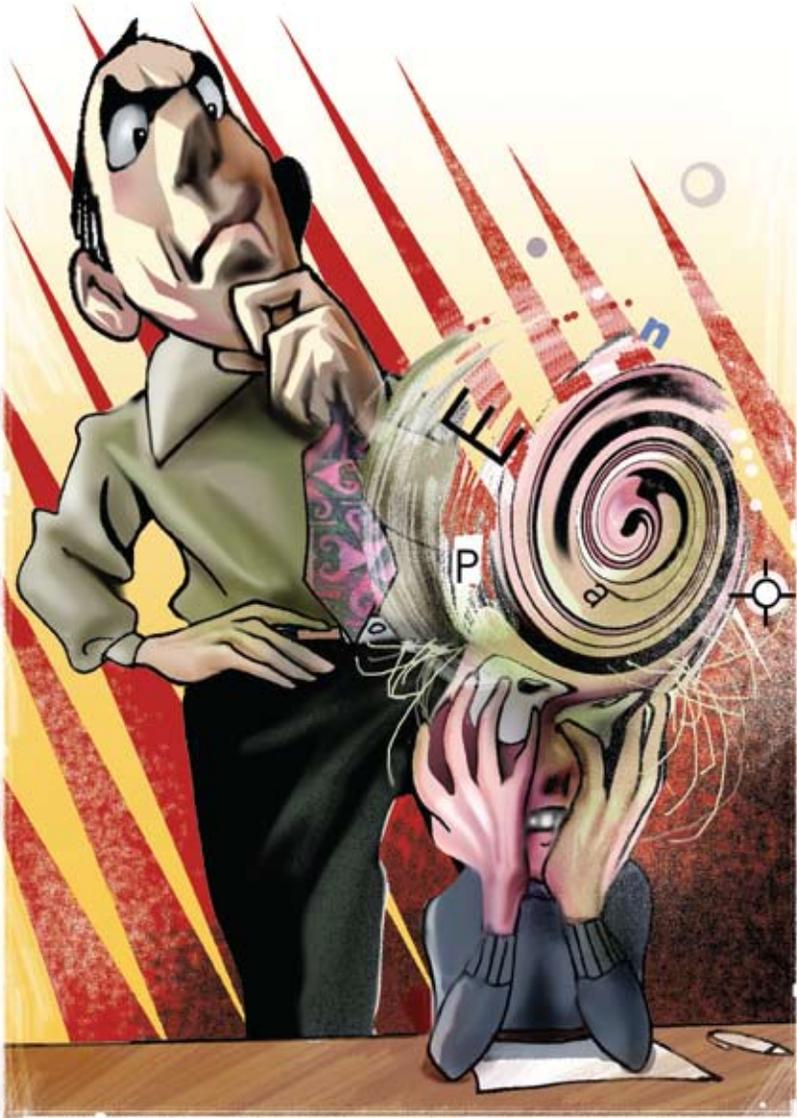
O tema veio à tona, no Brasil, com a tese de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, defendida em maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. O nome da pesquisa veio do desabafo de um trabalhador em seu consultório: “Estou vivendo uma **‘Jornada de Humilhações’**”. A médica ouviu 2.072 trabalhadores de 97 empresas no Estado de São Paulo, dos quais 42% declararam ter sofrido repetidas humilhações no trabalho.

Marcou também o início dos debates o Programa de Demissão Voluntária adotado no governo Fernando Collor, o “pseudo-caçador de marajás”, que levou milhares de servidores públicos à disponibilidade, ato cujo único critério foi o de banir os indesejáveis, configurando-se, na análise dos pesquisadores, como a primeira manifestação em massa do chamado *mobbing* de Estado.

Desde então, os poderes legislativos - federal, estadual e municipal - iniciaram a discussão de projetos no sentido de aprovar leis que proibam e punam a prática do assédio moral nas relações de trabalho. Também aumentaram as denúncias levadas à Justiça trabalhista que, mesmo sem uma legislação específica, tem se baseado na Constituição Federal e na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho para julgar os casos.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O Dicionário Aurélio traz a seguinte definição para assédio moral - *“Rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)”*.



O assédio moral tem sido concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou mesmo pelos colegas. Passando à definição teórica, tem-se que a conceituação que melhor define o assédio moral é aquela da escritora francesa Marie-France Hirigoyen: "Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Estas são entre doutrina, imprensa e leis positivadas as melhores definições do assédio moral".

"*Mobbing*, assédio moral e terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etilogista Heinz Leymann, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque", destaca Márcia Novaes Guedes, Juíza do Trabalho substituta da 5ª Região (BA) e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo ***Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho***.

Segundo ela, Leymann definiu o *mobbing* como "um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável" e essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos: um que se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação; outro que se assenta sobre a reputação da pessoa; e um terceiro que tende a manipular a dignidade profissional.

Ela ressalta que o *mobbing* não é uma ação singular nem é um conflito generalizado. Portanto, não configura assédio moral atos praticados pelo empregador relativos ao poder de comando e aqueles com propósito de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços. "O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura", afirma Márcia Novaes, em seu artigo resumo do estudo publicado no livro de sua autoria ***Terror Psicológico no Trabalho***. "A vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo", explica.

FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

“**M**uitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio moral”. Segundo pesquisadores do tema, a situação mais comum ocorre quando o assédio moral é praticado por um superior em relação ao subordinado. Mas o assédio também pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou ainda de subordinados em relação ao superior, caso mais difícil de ser configurado. “O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida”.

O assédio moral pode ocorrer:

De forma vertical

descendente: a mais comum, que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados e se caracteriza por

relações autoritárias, desumanas e sem ética, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.



De forma vertical

ascendente: a que parte de um ou mais empregados ou administrados em relação ao superior hierárquico.

De forma horizontal

ou transversal: a que parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço. Esta modalidade divide-se em horizontal simples ou horizontal coletivo.



O assédio moral na forma horizontal simples parte de um trabalhador em relação ao colega de serviço. É o mais freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo, função ou uma promoção. É importante que a empresa intervenha de maneira justa, sem qualquer espécie de apadrinhamento sob pena de reforçar o processo de assédio moral bem como suas conseqüências. Neste caso a empresa ou órgão poderá responder pela omissão.

Outra ocorrência desta modalidade refere-se ao fato de os grupos tenderem a nivelar seus indivíduos e, assim, têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras. O conflito tende a recrudescer pela omissão da empresa em não intervir.

A juíza Márcia Novaes Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

“(...) a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo”.

Já o assédio moral na forma horizontal coletivo parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço. “Cumpra observar, com relação a esta modalidade que, sendo servidores públicos organizados em carreira, se os colegas o assediam moralmente, cabe argüir assédio moral coletivo contra a classe inteira organizada em carreira”.

“Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, muitas vezes, reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrarias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral. Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade”.

ASSÉDIO COMO DISCRIMINAÇÃO

Considerando-se que o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e sem motivo legítimo, a Diretiva 76/207/CEE da União Europeia entendeu que trata-se de discriminação conforme definido em seu artigo 2º, item 3: "O assédio moral e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos". Trata-se de um modo semelhante ao que ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.

Trata-se de uma desigualdade substancial, material, devidamente sopesada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, eis que objetiva o tratamento igual aos iguais e o tratamento desigual aos desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Tanto é assim que a Diretiva 76/207/CEE acima mencionada também dispõe sobre situações que não devem ser consideradas discriminatórias, acrescentando o requisito da proporcionalidade: "Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, adotados os meios adequados e necessários não são consideradas como discriminação (arts. 2º e 6º)".



A sociedade estabelece padrões, e normalmente as pessoas suscetíveis de assédio moral são aquelas que fogem os padrões estabelecidos, ou seja, que possuem diferenças. Hirigoyen (apud Aguiar, 2003), define os seguintes tipos discriminatórios: assédio moral por motivos raciais ou religiosos; assédio em função de deficiência física ou doença; assédio em função de orientações sexuais; assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

Por motivos religiosos - A Constituição Federal em seu art. 5º inciso VIII reza que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa. Portanto, quem age como tal está ferindo um direito Constitucional do ser humano. Os tribunais já têm recebido e julgado acerca da matéria.

Por ser representante sindical - Ao assumir alguma função sindical, o empregado passa a gozar de plena estabilidade na empresa onde trabalha e somente poderá ser demitido por falta grave, ou seja, justa causa, conforme CF art. 8º, VIII. Por não poder demitir o funcionário sindicalista, o empregador passa a submetê-lo a tratamento degradante, com o objetivo de que o funcionário peça demissão ou remoção para outro local de trabalho. Mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto - por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso -, ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

Por revista pessoal - Nada mais é que o ato constrangedor e ofensivo à moral, cujos funcionários são submetidos no local de trabalho. A Constituição Federal no seu artigo 5º inciso X, garante a inviolabilidade na intimidade, assegurando-lhe indenização por dano material e moral decorrente da violação.

Por atos de improbidade - A prática de ato lesivo ao patrimônio do empregador cometido por empregado é motivo de dispensa por justa causa e em consequência disso, redução dos direitos trabalhistas para quem praticou o ato. Muitas vezes, por se encontrar sem motivos para demitir um funcionário por justa causa, o empregador utiliza-se de tal ato para criar um motivo para sua demissão, como ocorre no caso de acusação do funcionário por prática de furto e roubo.

Em função de doença - O maior alvo do assédio moral em função de doença é aquele funcionário que sofre de alguma doença de difícil tratamento, ou que precise afastar do serviço por algum tempo para

efetuar tratamento. A maior razão para querer a exclusão do funcionário do quadro é o preconceito e a discriminação, para tanto, na maioria das vezes, a pessoa é retirada da função que exercia há anos com o pretexto de querer poupá-la, quando na verdade o que se pretende é criar um ambiente hostil, para que a vítima se sinta inútil e venha pedir demissão.

Por orientação sexual - A opção sexual do indivíduo nada tem a ver com sua competência laboral, porém, não são todos que respeitam e entendem dessa forma, colocando em situações humilhantes e desagradáveis indivíduos que possuem sua sexualidade “fora do padrão”.

Por maus tratos - A espécie de assédio moral por maus tratos caracteriza-se por motivos que não se encaixam em nenhuma das espécies anteriores. Trata-se simplesmente do ato de submeter o funcionário ao terror psicológico com humilhação e constrangimento, sem qualquer motivo ou relevância, simplesmente pelo fato de ser perverso.

Por racismo - Cada vez mais tem crescido as transgressões à dignidade de trabalhadores negros, caracterizando o assédio moral por racismo no ambiente de trabalho. Já existem vários julgados na Justiça do Trabalho que configuram o fenômeno de assédio moral por racismo.

Situações humilhantes - 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. Em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Condutas danosas - É toda e qualquer conduta - que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes - que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho. (Fonte: www.assediomoral.org.br)



PERFIL DO AGRESSOR

O agressor, geralmente, julga-se superior em todos os sentidos com relação às outras pessoas; é dotado do sentimento de grandeza e tem necessidade de ser admirado e aprovado; não admite seus defeitos; critica as falhas dos demais, mas não aceita ser contestado. Com esse comportamento busca encobrir as próprias deficiências. Ataca, geralmente, pessoas que aparentam fragilidade, por isso as mulheres são suas maiores vítimas.



Mauro de Moura, especialista em medicina do trabalho, dá uma descrição detalhada acerca de alguns dos aspectos psicóticos do assediador: “... é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo - além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua auto-estima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno ocupe o seu lugar. Medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente. Até porque o assediado sempre é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente”.

Características:

- Tem senso grandioso da própria importância;
- é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
- acredita ser “especial” e singular;
- 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.

Em sua obra *O Assédio Moral no Direito do Trabalho*, a juíza do Trabalho em Minas Gerais, doutora em Direito pela Universidade de Paris II, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, enumera as características que definem o perfil do assediador, baseado em observações de trabalhadores:

1 - Profeta - Considera como missão demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina mais enxuta. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.



2 - Pit-bull - Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.

3 - Troglodita - É uma pessoa brusca, que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar.



4 - Tigrão - Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se respeitado pelo temor que tenta incutir aos outros.

5 - Mala-babão - Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão-de-ferro”. Também gosta de perseguir aos que comanda.



6 - Grande Irmão - Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador, usando o que sabe para assediá-lo.

7 - Garganta - Vive contando vantagens - apesar de não conhecer bem o seu trabalho - e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.



8 - Tasea (“tá se achando”) - Confuso e inseguro, não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

“Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade”. Trata-se de conjunto de atitudes que além de visar excluir a posição do empregado no emprego, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, ainda deteriora o ambiente de trabalho. O “psicoterror” é geralmente feito de uma forma sutil, velada. Quando a vítima começa perceber que é sério, já está instaurado o assédio moral.

Formas de controle e pressão sobre o trabalhador:

- Retirar ou limitar a autonomia do profissional;
- ignorar ou contestar as decisões e opiniões;
- apoderar-se das idéias da outra pessoa;
- descumprir o código de ética e as leis trabalhistas;
- fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares;
- marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro;
- vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito;
- exigir desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes;
- induzir o trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo;
- repetir a mesma ordem para tarefa simples;
- criticar o trabalho feito ou dizer que o mesmo não é importante;
- induzir a vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa;
- recusar a comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega, por bilhete ou e-mail;
- censurar de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal entendidos;
- exigir tarefas impossíveis de serem executadas ou que são desprezadas pelos outros e realização de atividades complexas em tempo demasiado curto;
- exigir que cumpra tarefas fora da jornada de trabalho;
- suprimir documentos ou informações importantes para a realização do trabalho;
- não permitir ao trabalhador que se submeta a treinamentos;



- desvalorizar a atividade profissional do trabalhador;
- marcar reuniões sem avisar o empregado e cobrar sua ausência na frente dos colegas;
- ridicularizar as convicções religiosas ou políticas do trabalhador;
- desdenhar as doenças, estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos e diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- impedir de andar pela empresa ou órgão;
- controlar as idas a médicos e desaparecer com os atestados;
- colocar guarda controlando entrada e saída e revistando as mulheres;
 - não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa;
 - colocar um colega controlando o outro, disseminando a vigilância e desconfiança;
 - omitir doenças e acidentes, não reconhecer doenças do trabalho, dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica;
 - colocar outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno;

- despromover injustificadamente ou retirar função gratificada ou cargo em comissão, causando perda de vantagens ou postos;
- desvio de função;
- evidenciar os erros em relação aos acertos;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- determinar prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho ou tarefa;
- manipular informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- estabelecer metas impossíveis à equipe ou a um funcionário;
- exclusão do empregado pelas vias do PDV - Programa de Desligamento Voluntário, pois a maioria o faz em virtude de ameaça de demissão ou de transferência;
- recusar reconhecimento de diferenças pessoais;
- submissão forçada da vítima;
- impedir o trabalhador de se expressar, sem explicar os motivos;
- segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso;
- comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- divulgar boatos sobre a moral do trabalhador;
- estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores.

QUEM SÃO AS VÍTIMAS POTENCIAIS?

“**A** definição do perfil da vítima está intimamente ligada ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado”. É o que enfatiza a psicanalista Marie-France Hirigoyen, autora dos livros *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano* e *Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral*. Segundo ela, uma das estratégias adotadas pelos que praticam o assédio moral no local de trabalho é passar uma imagem irreal da vítima, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente.



De acordo com Hirigoyen, os funcionários-modelo são o alvo principal do agressor. “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 tornar-se um alvo”, afirma. No entanto, “o assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo”.

Alguns grupos são vítimas potenciais do assédio moral. São alvos frequentes os trabalhadores com estabilidade, criativos e donos de iniciativas, pessoa inteligente e competente, que não aceita insultos, pessoas críticas. Fazem parte desse grupo, também, os negros, homossexuais, estudantes (estagiários), portadores de necessidades especiais, trabalhadores com mais idade, que sejam acometidos de doença ou sofram acidente de trabalho - estes últimos geralmente são assediados também por colegas quando retornam ao trabalho.

Historicamente discriminadas no mercado de trabalho, as mulheres estão entre as principais vítimas do assédio moral que, muitas vezes, é praticado ainda na fase da procura por emprego. As mulheres, além de alvo das condutas comuns, se deparam com exigência rígida quanto à aparência e de exames desnecessários. A agressão atinge, geralmente, as trabalhadoras casadas, que estejam grávidas ou que tenham filhos pequenos. A pesquisa de Dra. Margarida Barreto ressalta que “as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram humilhadas do que o homem”.

Estes ataques podem e geralmente atingem também os que estão próximos da vítima, pois na maioria das vezes ficam em situações delicadas diante da figura do assediador, que pode exigir direta ou indiretamente - por pressões psicológicas veladas, perda de cargo ou função - sua participação no processo de tortura.

Características do perfil das vítimas segundo Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto e Mauro Azevedo:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- os que atingem salários muito altos;
- saudáveis, escrupulosos, honestos;
- as pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- dedicados ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- são mais competentes que o agressor;
- pessoas que estão perdendo a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- portadores de algum tipo de deficiência;
- mulher em um grupo de homens;
- homem em um grupo de mulheres;
- os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente das daquele que assedia;
- quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- aqueles que vivem sós.

FORMAS ESPECÍFICAS DE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

Além das condutas mais comuns nos casos de assédio em geral, no serviço público há, ainda, a negação de promoções por conta das avaliações dos superiores e a retirada de cargos em comissão ou funções gratificadas, prejudicando financeiramente o servidor. Na maioria das vezes, a origem da situação está no dinheiro: promoções, gratificações, viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, diárias. A origem pode estar, igualmente, em algum preconceito enraizado, como contra gordura, de origem racial ou em razão da orientação sexual. A avaliação é feita pelo advogado Inácio Vacchiano, em sua monografia/cartilha, *O Assédio Moral no Serviço Público*.



“É preciso distinguir, entretanto, o *mobbing* do *bossing*, configurado no assédio sexual, este tipificado no estatuto penal brasileiro. O *mobbing* consubstancia-se em uma vontade compulsiva por libertar-se da pessoa incômoda através do afastamento, aposentadoria, demissão. Já no *bossing* o assédio é objetivo, claro, como no caso recentemente tipificado do assédio sexual, que está ligado a uma subordinação hierárquica. É difícil configurá-lo, pois quem o pratica não o pratica em público. Mas, em alguns casos, um resulta do outro e acabam por se misturar, pois o assédio moral pode ser uma forma velada de assédio sexual, ao mesmo tempo em que o assédio sexual por ser oculto e difícil de ser provado acaba se consubstanciando em assédio também moral pelas conseqüências psíquicas que causa.”

Segundo Inácio Vacchiano, entre as formas específicas do assédio moral no serviço público verifica-se:

- dificuldade de concessão da Licença Capacitação, introduzida em substituição da Licença Prêmio por Assiduidade;
- não permissão de atrasos em razão de cursos, que dificulta o aperfeiçoamento voluntário do servidor;
- determinar a execução de função perigosa a empregado despreparado;
- negar o fornecimento de equipamento individual de proteção;
- não dar espaço a questionamentos do empregado;
- perseguição ao servidor estudante de graduação, que inclusive fere o interesse público, na medida em que o funcionário melhor capacitado poderá melhor contribuir para o progresso da instituição, atendimento ao público e para o aperfeiçoamento do serviço. O direito ao horário especial de estudante está previsto no artigo 98 e seu parágrafo único da Lei 8.112/90.

Segundo ele, também se verifica o excesso de poder, quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, vai além do permitido e exorbita do uso de suas faculdades administrativas, o que torna o ato arbitrário, ilícito e nulo, enquadrado nas previsões penais da Lei 4.898/65, que visa preservar as liberdades individuais já asseguradas na Constituição (art. 5º); o desvio de finalidade, quando a autoridade, embora atuando nos limites de sua competência, pratica o ato por motivos ou com fins diversos dos objetivados pela lei ou exigidos pelo interesse público; a omissão da administração, quando se ofende direito individual ou coletivo dos seus servidores, o administrador responsável se sujeita a correção judicial e a reparação decorrente de sua inércia; e o controle rígido do ponto e assiduidade.

RAZÕES DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

“O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. A forma de gestão e relações humanas propiciam a prática do assédio moral no setor público, onde as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta do preparo de alguns chefes imediatos ou por perseguição política,...



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, ...

Assim, para se diferenciar do resto da massa, e poder angariar funções comissionadas, alguns chefes começam a pisar em seus subalternos. Não é raro que uma repartição inteira seja oprimida pelo agressor; há casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes”.

Para estudiosos, o assédio moral no serviço público pode ter como razões:



- a falta de preparo das chefias imediatas;
- o grande número de pessoas que compõem o quadro da Administração Pública, o que torna o anonimato uma constante;
- o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor e, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou até mesmo a pura perseguição;
- assédio relacionado à questão financeira, envolvendo funções gratifi-

cadadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens;

- a tortura pode, ainda, originar-se em algum preconceito enraizado, contra gordura, de origem racial ou em razão da orientação sexual.

Prejuízos para a Administração Pública

É preciso resistir, pois, às ações contra *mobizados* custam à Administração Pública, em geral, cerca de 190% da remuneração anual bruta de um funcionário, são custos consubstanciados:



- no tempo empregado pelo *mobber* para arquitetar novas formas de oprimir ou perseguir;
- nos dias de trabalho perdidos em razão da licença por causa do *mobbing*;
- as custas decorrentes de tratamentos de funcionários doentes em razão do *mobbing*;
- perda de funcionários competentes e produtivos;
- a substituição do funcionário dispensado tem custos para a Administração, em termos de *know how*;
- os ressarcimentos por causas civis aos funcionários assediados.

ASSÉDIO PODE LEVAR A ACIDENTES DE TRABALHO

O médico e escritor Azevedo de Moura destaca que muitas das ações praticadas pelo assediador podem levar o trabalhador à ansiedade e insegurança e provocar acidentes ocupacionais. Conseqüentemente, as perdas para a empresa ou órgão serão muitas. Os efeitos negativos são gerados pela instabilidade que o empregado sente e pelo clima desfavorável de apreensão e competição que se cria na empresa, além de atingir a imagem da empresa junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho. Estatísticas apresentadas por estudiosos no assunto apontam as principais conseqüências da prática do assédio moral nos locais de trabalho:

- Queda da produtividade;
- alteração na qualidade do serviço/produto;
- menor eficiência;
- baixo índice de criatividade;
- absenteísmo;
- doenças profissionais;
- acidentes de trabalho;
- danos aos equipamentos;
- alta rotatividade da mão de obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- abalo da reputação da empresa/órgão.

(Fonte: www.assediomoral.org.br)



CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA MORAL

A combinação entre ambiente insalubre e pressão psicológica pode levar à deterioração do local de trabalho, ao surgimento de doenças profissionais das mais diversas e a acidentes de trabalho, com efeitos físicos, psicológicos, sociais, familiares e no ambiente de trabalho. Depressão, ansiedade, insônia ou sonolência excessiva, palpitações, hipertensão arterial, distúrbios cardiovasculares, tremores, sensações de falta de ar, de fadiga, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, crises de choro e diminuição da libido são alguns dos males sofridos pela vítima do assédio moral.

Vêm sendo observados, ainda, casos de alcoolismo, anorexia, transtornos, síndrome do pânico - pessoas com medo de ir trabalhar - e síndrome de Burnout - ou da exaustão, caracterizada pelo desgaste físico e emocional associado ao trabalho profissional, que acomete principalmente pessoas que trabalham em contato direto com pessoas, expostos ao estresse crônico. As reações variam entre mulheres e homens e devem ser consideradas como doenças do trabalho.

Segundo a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, em seu livro *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano*, “quanto mais a vítima vive a situação do assédio moral, as doenças deixam de ser de caráter psicológico e passam a ser fisiológico, sendo necessário não somente o afastamento do trabalho, como tratamento médico, com utilização de medicamentos”. Ela revela que “o assédio moral deixará algum tipo de seqüela, seja psicológica, psicossomática ou fisiológica, sendo o seu tratamento de baixa eficácia, uma vez que os médicos consultados podem tratar do sintoma e podem não verificar a causa dele”.

Hirigoyen afirma, ainda, que “as agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos... são emoções intensas e repetitivas, que apresentam distúrbio de memória e de concentração”. As vítimas “por vezes perdem o apetite, ou têm, pelo contrário, condutas bulímicas, que aumentam seu consumo de álcool ou de fumo”.

Ela acrescenta: “O assédio moral é um fenômeno destrutivo, uma vez que seu poder de destruição vai além da sua prática, além de produzir os sintomas, agrava situações ou vícios já presentes na vítima”. Ela cita, por exemplo, que a vítima pode passar de um consumidor “social” de bebidas alcoólicas para um viciado. “Esse sintoma que não é característico da prática do assédio moral, mas sim uma consequência

dele, faz com que a vítima esteja vulnerável a doenças relacionadas ao uso excessivo do álcool e, portanto, totalmente sensível à contração de doenças não catalogadas como sendo da prática do assédio moral”, alerta.

Ao considerar que o problema passa a ser crônico para a vítima, a psicanalista ressalta que “a possibilidade de recuperação é pequena, uma vez que está vivendo constantemente, mesmo não sendo mais assediada, o sentimento de baixa estima, levando-a a possíveis fracassos inconscientes, pois qualquer situação semelhante à do assédio moral, porém não sistemático, possivelmente a fará entender que todo o processo de assédio está retornando, deixando-a insegura e induzindo-a ao sentimento de incapacidade”.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O TRABALHADOR

“Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, ela é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas. Assim, as relações afetivas e sociais, a dignidade e a identidade do trabalhador ficam comprometidas, causando danos à saúde física e mental não só para a pessoa do assediado, mas pode inclusive atingir aos que o rodeiam”.

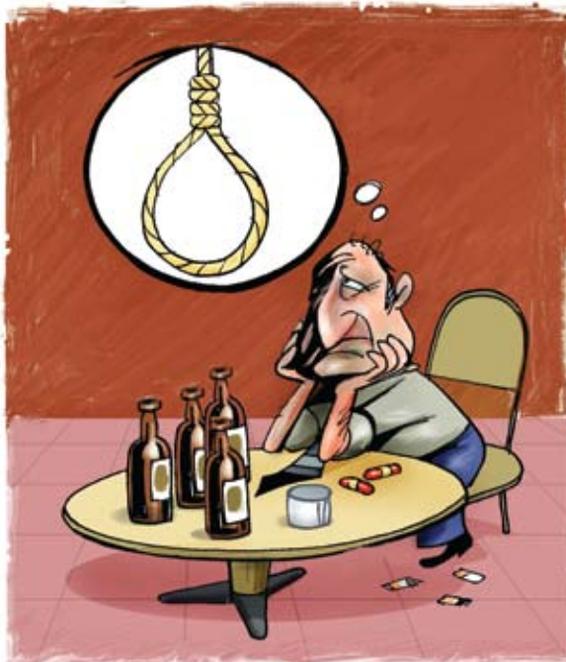
As possibilidades de ocorrerem danos em razão do assédio são muito extensas. Inicialmente, segundo Mauro de Moura, “os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. Uma pessoa que não tem diabetes pode desenvolver a doença e quem possui pode descompensar o sintoma. Em alguns casos, distúrbios hormonais também são verificados. Nas mulheres, alterações na menstruação. Nos homens, impotência”. Depois, ainda segundo Mauro de Moura, começa a ser afetada a parte psicológica. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio - e não raras vezes o sujeito pensa no suicídio como a única maneira de se salvar. O prazo para se chegar a este estágio, avalia, pode levar a um tempo de seis meses, dependendo da constituição física e psicológica da pessoa. Contudo, há assédios que destroem uma pessoa em apenas uma semana.

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. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

A médica do trabalho e pesquisadora Dra. Margarida Barreto, nas consultas por ela realizadas em sindicatos, constatou que as pessoas queixavam-se de males generalizados: 80% dos entrevistados sofriam dores generalizadas; 45% apresentavam aumento de pressão arterial; mais de 60% queixavam-se das palpitações e tremores; 40% sofriam redução da libido.

Reflexos de quem sofre assédio moral:

- Perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar;
- queda da produtividade e da qualidade dos serviços;
- queda da auto-estima;
- ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- cansaço exagerado, irritação constante;
- insônia, alterações no sono, pesadelos;
- diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- sensação negativa em relação ao futuro;
- mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- redução da libido;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas;
- tentativa de suicídio.



CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE



O empregado assediante poderá ser dispensado por justa causa se preencher os requisitos tipificados no artigo 482 da CLT e suas alíneas “b”, “j” e “k”.

Dispõe o artigo 482 da CLT: “constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento [...].

Podemos caracterizar como mau procedimento ato que é praticado pelo funcionário tornando impossível a sua convivência com os demais colegas de trabalho, por exemplo, usar palavras ofensivas, brincadeiras desagradáveis e humilhantes. Quanto à incontinência da conduta, é aquele comportamento contrário à moral e à vida sexual, por exemplo, atos de desvios de conduta sexual abusivos no meio de trabalho.

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Neste caso, refere-se ao assédio moral ascendente e horizontal, podendo ser praticado ato lesivo à honra e boa fama tanto pelo superior hierárquico ou pelo empregado.

(Fonte: WWW.assediomoral.org.br)

DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, nos incisos V e X, visando à tutela aos bens jurídicos do cidadão - patrimonial e extra patrimonial - prevê a indenização por dano material ou moral, a saber:

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

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

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 e vídeos poderão refletir nos sentimentos morais do trabalhador.

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

A conduta caracterizadora do assédio moral, segundo classificação doutrinária, poderá gerar o dano moral direto ou puro, ou seja, aquele que viola direito inerente à personalidade do servidor, como por exemplo, a agressão de forma sistemática à honra do servidor, humilhando-o perante os colegas; bem como o dano indireto ou reflexo, ou seja, a conduta ilícita da administração gera de forma indireta prejuízo patrimonial e por via reflexiva um dano moral, como o desvio ou rebaixamento funcional, que gera redução salarial com conseqüente prejuízo econômico-financeiro e fere a dignidade profissional, a auto-estima pessoal e profissional do servidor, causando-lhe sensação de dor, tristeza e sofrimento.

Muito embora se delimite o assunto para tratar do dano moral, na verdade as condutas ilícitas - comissivas ou omissivas - integrantes do assédio moral implicam lesão de outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico - saúde, integridade, dignidade, privacidade, honra -, gerando prejuízos morais e materiais sujeitos à reparação civil.

Assim, a expressão dano não se limita 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 -, à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o patrimônio moral do servidor, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima.

No caso do dano proveniente do assédio moral, a questão é mais delicada, pois a vítima busca no trabalho as realizações pessoais, profissionais e familiares e toda essa realização o dinheiro não compra. Fica evidenciado o quanto é difícil reparar um prejuízo em grande parte imaterial e moral.

(Fonte: Assédio Moral em Face do Servidor Público - Lílian Ramos Batalha)

O ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO

O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil - indenização por danos materiais e morais - e administrativa/laboral - desde a advertência até a demissão. Em sendo o assediador servidor público, o Estado - União Federal, Estado ou Município - pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei - in-



depende de prova de sua culpa. Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer - Ação de Regresso.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador - pessoa física ou jurídica -, até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil. Segundo Rui Stocco, professor universitário e Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente. Essa responsabilização do empregador decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

- Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado. A indenização por danos materiais pode abranger:

a) os danos emergentes - o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastado com tratamento;

b) os lucros cessantes - o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos;

c) indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

Além disso, pode haver indenização por danos morais relativos ao sentimento psicológico que a vítima suportou em virtude de assédio moral. No caso do dano proveniente do assédio moral, a questão é mais delicada, pois a vítima busca no trabalho as realizações pessoais, profissionais e familiares e toda essa realização o dinheiro não compra. Assim, para a fixação do valor da indenização levar-se-ão em conta as circunstâncias do caso concreto quais sejam:

- intensidade da dor sofrida pela vítima;
- seu conceito perante os colegas;
- posição desfrutada na sociedade;
- projeção das atividades profissionais para o futuro e suas expectativas frustradas;
- gravidade e natureza da lesão;
honra e boa-fama;
- intensidade do dolo e grau de culpa como condição econômica do agente;
- punição para o ofensor tendo caráter admonitório;
- possibilidade de retratação;
- recolocação na repartição.
- o tempo de serviço e idade do ofendido, indenização com base no tempo de serviço, o cargo e a posição hierárquica ocupada na repartição, indenização baseada no grau de responsabilidade e competência do servidor, permanência temporal dos efeitos do dano;
- antecedentes do agente causador do dano - caso recorrente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor.

No que concerne aos trabalhadores celetistas o assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação - dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc. Cabe esclarecer que o assédio pode consistir-se em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

(Fonte: A Microvalência do Cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público, Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo, José Luiz Wagner)

O ASSÉDIO MORAL PODE GERAR PUNIÇÃO DISCIPLINAR - ADMINISTRATIVA E TRABALHISTA

No âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares. Embora a Lei nº. 8.112 de 1990, que instituiu o RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema.



Segundo a advogada e tabeliã do Estado de Minas Gerais, Lílian Ramos Batalha, no estudo ***Assédio Moral em Face do Servidor Público***, a Lei 8.112 prevê, no título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao assédio, pois, via de regra, no serviço público federal, os chefes também são servidores públicos, sujeitos, portanto, ao mesmo estatuto. O advogado José Luis Wagner assegura que no âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca:

- a) a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa - artigo 116, inciso IX;
- b) a violação do dever de tratar as pessoas com urbanidade - artigo 116, inciso XI;

c) a violação do dever de ser leal às instituições a que servir - artigo 116, inciso II.

d) violação a proibição ao servidor de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição - artigo 117, inciso V;

e) violação a vedação de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública;

f) violação a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa - artigo 117, inciso XVII -, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias. Também é desrespeitado nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando:

a) a advertência;

b) a suspensão;

c) a demissão;

d) a cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

f) a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

A lei 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 atenuantes e os antecedentes do servidor. Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque algumas das situações em que está prevista a demissão do servidor são:

a) de incontinência pública;

b) conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador. Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser assim considerado. Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

(Fonte: A Microvalência do Cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público, Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo, José Luiz Wagner)

PODER HIERÁRQUICO E PODER DISCIPLINAR

“**A** disciplina está diretamente ligada à questão do assédio moral, por ser muitas vezes exacerbado e utilizado para perseguir, oprimir, comumente se desviando de sua função precípua, qual seja, a faculdade de punir, internamente, as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos a serviço da Administração”. É o que afirma a advogada e tabeliã no Estado de Minas gerais, Lílian Ramos Batalha, em seu estudo *Assédio Moral em Face do Servidor Público*.



Segundo ela, a orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas no RJU - Regime Jurídico Único - Lei 8.112/90, não configura, por si só, a prática do assédio moral, pois o administrador tem em suas mãos o poder de direção cujo exercício, nos limites legais, não configura assédio moral. O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. A configuração do assédio moral só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do servidor público.

E ainda: É sabido que ao administrador é concedido de modo explícito ou implícito, para a prática de determinados atos administrativos a liberdade na escolha de acordo com a conveniência e oportunidade. Não há, pois, que se confundir esta discricionariedade com o poder arbitrário. Basta salientar que a discricionariedade é liberdade de ação administrativa dentro dos limites permitidos em lei ao passo que o arbitrarismo é uma ação contrária ou excedente da lei. Destarte, o primeiro quando autorizado pelo direito é legal e válido, contudo o ato arbitrário é sempre ilegítimo e inválido.

“Os poderes hierárquico e disciplinar não se confundem, mas andam juntos, por serem os sustentáculos de toda a organização administrativa. O poder disciplinar é correlato com o poder hierárquico, mas com ele não se confunde. No uso do poder hierárquico, a Administração Pública distribui e escalona as suas funções executivas; no

uso do poder disciplinar, ela controla o desempenho destas funções e a conduta interna de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas cometidas”.

O poder hierárquico é totalmente impessoal e sua finalidade deve estar sempre voltada ao bem comum, sem o que, dito poder será considerado carecedor de qualquer legitimidade. Note-se ainda que tal poder é um atributo conferido pelo Estado a determinados indivíduos para o exercício de suas tarefas e nunca uma extensão de vaidades pessoais onde o exercente se porte como se fosse mais, ou melhor, do que os demais, acrescenta.

O uso do poder é prerrogativa da autoridade, mas o poder há que ser usado segundo as normas legais, a moral da instituição, a finalidade do ato e às exigências do interesse público, sem abuso. A utilização desproporcional do poder, o emprego arbitrário da força, a violência contra o administrado constituem formas abusivas do uso do poder estatal, não toleradas pelo Direito e nulificadoras dos atos que as encerram. O uso do poder é lícito; o abuso é sempre ilícito. Daí porque todo ato abusivo é nulo, por excesso ou desvio de poder.

“A aplicação da pena disciplinar tem para o superior hierárquico o caráter de um poder-dever, uma vez que a condescendência na punição é considerada crime contra a Administração Pública, contudo, este mesmo poder poderá ser utilizado em desfavor do chefe que extrapole as finalidades da aplicação desta pena. Inclusive tal fato deve ser levado ao conhecimento da autoridade competente. É o que determina a lei penal (CP, art. 320)”.

É imprescindível que toda e qualquer punição seja acompanhada da apuração regular da falta disciplinar em razão do próprio princípio da legalidade estampado no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal. O caráter discricionário do poder disciplinar não infere que o superior hierárquico puna arbitrariamente o subordinado sem que haja os procedimentos pertinentes como: apuração da falta pelos meios legais compatíveis com a gravidade da pena a ser imposta, dando-se oportunidade de defesa ao acusado sob pena da discricionariedade ser entendida como ilegítima e arbitrária pelo Judiciário, por não seguir o devido processo legal (art. 5º LLIV, LV), restando cabível o Mandado de Segurança contra ato disciplinar (Lei 1.533/51, art. 5º, III).

(Fonte: *Assédio Moral em Face do Servidor Público - Lillian Ramos Batalha*)

A TRÍPLICE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

“O assédio moral enseja a tríplice responsabilidade do assediador, qual seja, cada uma à sua vez, ou conjuntamente, as responsabilidades: civil, penal e administrativa. No que tange à responsabilidade civil, aos comandos constitucionais dos incisos V e X do artigo 5º da CF/88, somam-se os artigos: 20, 186, 927, 187, 932 III, 933, 934 e 942. Todos do atual Di-



gesto Civil pátrio. Neste contexto, o Código Civil brasileiro considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, dispondo também, que “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (CC. art. 927).

Consoante noção cedida, também cometerá ato ilícito o empregador, ou aquele que receber 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).

Demais, de acordo com a sistemática do Estatuto Civil pátrio, o empregado, que incidir na prática do assédio moral (na modalidade horizontal ou transversal), cometerá ato ilícito e, conseqüentemente, deverá ser responsabilizado diretamente pelos danos morais e materiais, sem prejuízo da responsabilidade indireta do empregador pelos atos de seus empregados e prepostos (CC art.932 III), cuja responsabilidade é objetiva, ou seja, independe da existência de culpa do empregador (CC art. 933 e p.ú do art. 927), lembrando ainda que a responsabilidade do empregador é solidária (CC 942 p.ú).

O Novo Código Civil prevê expressamente o direito de regresso contra o agente causador do prejuízo (CC, art. 934), visando resguardar o interesse patrimonial daquele que não foi o autor material do ato ilícito. Em sede de responsabilidade penal, o assédio moral, embora não tipificado, é conduta ilícita uma vez que é antijurídica e lesiva, na medida em que poderá a conduta do assediante ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal.

Neste aspecto, a conduta do assediante poderá ser enquadrada nos tipos penais previstos para os crimes contra a honra (difamação art. 139 e injúria art. 140 ambos do CP), ou no crime de periclitación da vida e da saúde e maus-tratos (art. 136 CP), ou ainda, nos “crimes contra a liberdade individual” e constrangimento ilegal (art. 146 CP), ensejando contra o autor de assédio moral sanção restritiva à liberdade que independe de responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Ainda em sede de responsabilidade penal, encontra-se o abuso de autoridade definido na Lei 4.898/65, que sujeita o agente público federal, estadual ou municipal à tríplíce responsabilidade civil, administrativa e penal. A apuração da responsabilidade civil faz-se por ação ordinária perante a justiça comum federal ou estadual, conforme seja a autoridade. A responsabilidade administrativa e a penal apuram-se através dos processos especiais estabelecidos pela própria lei alterada pela Lei 5249/67 que dispensou a representação do ofendido.

Os abusos de autoridade puníveis nos termos dessa lei são somente os indicados em seus artigos 3º e 4º, relativos à liberdade individual, à inviolabilidade do domicílio e da correspondência e aos direitos de locomoção, crença, consciência, voto e reunião bem como os concernentes à incolumidade física do indivíduo, aí consubstanciados os delitos de vias de fato e lesão corporal.

Para os efeitos desta lei, considera-se autoridade todo aquele que exerce cargo, emprego ou função pública, de natureza civil ou militar, ainda que transitoriamente e sem remuneração. As penas por abuso de autoridade vão desde a advertência administrativa até a demissão, e no processo penal escalonam-se em multa, detenção, perda do cargo e inabilitação para a função pública, aplicadas isolada ou cumulativamente.

Os procedimentos decorrentes desta lei são autônomos em relação à responsabilidade civil e administrativa da própria Administração, visto que o legislador deu legitimidade às vítimas para chamarem a juízo diretamente os seus ofensores. Isto não impede, entretanto, que a administração tome a iniciativa da ação regressiva prevista no art 37 p. 6º da CF, independentemente de qualquer representação do ofendido. Na esfera administrativa, o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União prevê, em seu título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor.

O assédio moral é consubstanciado no abuso de poder contra o qual é dever do servidor representar - art. 116 XII da Lei 8.112/90, tra-

tando este título do dever do servidor, somando-se a este dispositivo o inciso IV do mesmo artigo que autoriza descumprir ordens quando manifestadamente ilegais. No abuso de poder, a discricionariedade passa a ser usada como moeda de opressão, cerceando-se direitos dos administrados em nome do interesse - muitas vezes, escuso, ilícito e sombrio - da Administração.

Ocorre, também, que os contumazes assediadores esquecem que, a despeito de sua vaidade, também são simplesmente servidores públicos sujeitos ao mesmo estatuto que é isonômico. O Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União prevê, ainda no mesmo título IV, os deveres impostos aos servidores, portanto, impostos a todos. Tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116 IX da Lei 8112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116 XI); e ser leal às instituições a que servir (artigo 116 II).

Além disso, aquele Estatuto proíbe expressamente promover manifestação de apreço ou de desapreço no recinto da repartição (art. 117 V), e valer-se do cargo para lograr proveito, e ainda o desvio de função consubstanciado no artigo 117 XVII, somente permitido em situações de emergência ou transitórias. Assim, a Lei 8112/90 prevê, também, aos servidores chefes, penalidades disciplinares que lhes podem ser aplicadas (art. 127) dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou a disponibilidade, a destituição de cargos em comissão e a destituição de função comissionada.

No art. 121 do mesmo estatuto está prevista expressamente a sua tríplice responsabilização pelo exercício irregular de suas atribuições, estando ainda explicitada a responsabilidade civil no art. 122, incluindo-se nele a indenização, e a pena consubstanciada no artigo 123, bem como no artigo 125, que prevê que as mesmas são cumulativas. Não afastando a possibilidade de combinar-se também com os preceitos constitucionais contidos nos incisos V e X do art. 5º da CF/88, e não impedindo de se coadunarem com os artigos 187 e 927, 932 III, 942 e 934, todos do CC/02.

Pelo exposto, a tríplice responsabilização do servidor assediador deverá ser considerada uma vez que ele poderá, em última instância, perder a função pública, além de ter o dever de indenizar, sofrer ação penal, deixando de ser primário e, ainda, ter o dever de regresso contra a instituição”.

(Fonte: Assédio Moral em Face do Servidor Público - Lillian Ramos Batalha)

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

Como prevê o artigo 483, alínea e, da CLT, o empregador será penalizado com o pagamento de indenização caso um empregado(a) ou familiar seja vítima de dano moral praticado por um superior hierárquico, ou mesmo colegas. Além da rescisão indireta do contrato de trabalho e da conseqüente indenização trabalhista, a conduta pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais à vítima, na forma da lei civil. Portanto, cabe ao empregador, diante da denúncia de assédio no âmbito da empresa, apurar e eliminar o problema, além da adoção de medidas de punição ao assediador e reparadoras em relação à vítima.

“Fingir que o problema não existe e/ou adotar uma solução inadequada pode reforçar a prática do assédio moral”, alertam estudiosos do tema. “A prevenção promovida pela empresa é certamente a mais eficaz forma de combate dessa violência tanto silenciosa quanto destruidora, todavia apenas razões de natureza econômica não são suficientes para convencer organizações a ensarilhar armas contra o assédio moral”, ressalta a juíza Márcia Novaes Guedes.

Os estudos mostram ser fundamental:

- A instituição de programa de prevenção por parte da empresa, que deve envolver a forma de organização do trabalho e seus métodos de gestão de pessoal;
- a adoção de uma política de recursos humanos voltada para a conscientização dos empregados de todos os níveis hierárquicos;
- formar uma “equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT”, com a finalidade de “avaliar os fatores psicosociais, identificar, determinar e admitir a existência dos problemas, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, em conseqüência do assédio;
- informar o empregador dos custos para a empresa e difundir o resultado das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores;
- adoção de um código de ética, que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio, a difusão do respeito à dignidade e à cidadania;
- criar, na empresa, ouvidorias ou comitês para que as vítimas possam apresentar “suas denúncias sobre intimidações e constrangimentos... sem esquecer a importância de postura solidária dos colegas, em relação ao assediado”. www.assediomoral.org.br.

AUMENTAM AS DENÚNCIAS À JUSTIÇA DO TRABALHO

Por se tratar de fenômeno comum no ambiente de trabalho, já são muitos os casos de assédio moral que chegam à Justiça Trabalhista. Levantamento realizado pela ministra do TST - Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Hirigoyen Peduzzi, em 2006, indica que o



tema assédio moral nas relações de trabalho já foi examinado por quase todos os 24 TRTs e que, a partir de 2005, ocorreu um substancial aumento, especialmente nas regiões Sul e Sudeste.

Na prática, a “criatividade” dos assediadores supera as sucintas descrições legais. Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral, ainda segundo o levantamento, revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é um circo de horrores. Ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas fazem parte do roteiro.

Diante desta realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Cristina Irigoyen. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta.

Segundo a ministra, no julgamento de casos em que se alega a ocorrência de assédio moral, alguns aspectos são essenciais: a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho. “Trata-se, portanto, de um conjunto de atos nem sempre percebidos como importantes pelo trabalhador num primeiro momento, mas que, vistos em conjunto, têm por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras”, alerta.

Para que o trabalhador alcance uma decisão judicial favorável, no entanto, é preciso que conheça bem os seus direitos e esteja consciente sobre as características que definem o assédio moral. Os julgamentos nas instâncias do Poder Judiciário só se estabelecem a partir de provas concretas, materiais e testemunhais. Portanto, é essencial que a vítima junte o máximo de provas da ocorrência do assédio, como comprovantes de trocas de correspondências, e-mail's e mesmo a gravação de conversas entre a vítima e o agressor, além de testemunhas.

Procedimentos a serem adotados pelas vítimas:

- O trabalhador deve guardar documentos que provem a determinação de tarefas impossíveis ou inúteis e/ou perda de vantagens financeiras;



- anotar e/ou gravar o teor das conversas;
- procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
- buscar apoio dentro e fora da empresa/órgão;

- dar visibilidade às agressões;
- exigir explicações do agressor por escrito, encaminhando carta ao departamento de pessoal ou recursos humanos com recibo, relatando os fatos e pedindo providências;



- não se deixar abater;
- buscar apoio de familiares e profissionais para cuidar dos danos morais e psicológicos;
- estreitar as relações afetivas entre os colegas de trabalho, criando um clima de solidariedade, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;
- não temer represálias;

- não se demitir;
- obter cópias de documentação que existem nos assentamentos individuais, direito amparado por *habeas data*;



- procurar o sindicato, que pode buscar a solução do conflito e a prevenção de novas situações;
- atestar os danos à saúde - fazer uma relação dos distúrbios físicos e psíquicos todos documentados e atestados dos danos que o assédio venha causando;

- contabilizar os gastos médicos, prejuízos pecuniários, resultantes dos mesmos, tudo devidamente comprovado, no sentido de identificar os danos causados e a configurar o assédio com vistas à indenização;



- coletar e guardar provas do assédio - bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, a perda de vantagens ou de postos;
- buscar tutela jurisdicional.

Formas de Reparação

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.



A fixação de valores para dano moral, conforme vem sendo adotada pelo TST, tem dupla finalidade: compensar a vítima pelo dano moral sofrido e, também, punir o infrator, a fim de coibir a reincidência nesse tipo de prática. O que se busca é um possível equilíbrio entre as “possibilidades do lesante” - o porte e o poder econômico da empresa - e as “condições do lesado” - a extensão do dano causado. Há, ainda, a hipótese de dano moral coletivo. Nesses casos, a indenização reverte ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O ministro Ives Gandra Martins Filho, numa das primeiras decisões do TST relativas ao tema, ressalta que a ausência de critérios específicos para fixação de dano moral na legislação trabalhista “leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta.”

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

“A primeira e mais decisiva forma de defesa é a prevenção. Muito embora não se desprezem as causas psicológicas do fenômeno, os especialistas advertem sobre a necessidade de se aprofundar o conhecimento em torno das causas sociais da violência psicológica no trabalho. O marketing social desenvolvido através da ação sindical organizada, aliado à difusão de informações junto aos trabalhadores acerca da dinâmica, métodos empregados pelos perversos, é, sem dúvida, uma das melhores armas no combate ao assédio moral”.

É o que afirma a Juíza do Trabalho da 5ª Região (BA) e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, Márcia Novaes Guedes, em seu artigo **Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho**. Segundo ela, “no âmbito individual, é aconselhável desenvolver estratégias de defesa, seja anotando e datando fatos, seja buscando aliados que, no futuro, poderão servir como testemunhas num possível processo judicial”.

Formas de prevenção coletiva:



- A conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele;

- trabalhadores e dirigentes sindicais devem ficar atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções;

- realizar campanhas de conscientização nas empresas e/ou órgãos públicos;

- criar uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, mantendo acesa a luta contra o preconceito e a discriminação, de forma a intimidar os possíveis agressores;

- jamais minimizar relatos de casos de assédio moral;

- estar alerta à forma de convivência cotidiana;

- atentar para os limites da obediência.

COMPETÊNCIA PARA DEMANDAR EM SEDE DE ASSÉDIO MORAL CONTRA SERVIDOR PÚBLICO

“Competência costuma ser definida como a delimitação do exercício do poder jurisdicional, ou como a parcela de poder jurisdicional que é atribuída a cada órgão integrante do Poder Judiciário. Melhor explicando, a competência é a distribuição entre os diferentes órgãos do Poder Judiciário, da prerrogativa de julgar as causas a ele apresentadas.

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. Os Estados-membros, nas causas da competência de sua justiça, demandam na respectiva capital, em juízo ou vara privativa ou comum, salvo nos mandados de segurança, em que o foro é o da sede da autoridade coatora.

Os municípios litigam na Comarca da sede com ou sem privatividade de juízo ou vara, conforme a Organização Judiciária do Estado membro e têm todos os privilégios da Fazenda Pública. As autarquias, sendo desmembramento do próprio poder público, têm o mesmo foro e juízo da entidade estatal a que pertencem e gozam das mesmas prerrogativas processuais da Fazenda Pública quanto a prazos, custas e prescrição de suas ações. Como entes assemelhados às autarquias, as fundações públicas também têm o mesmo foro e juízo da entidade estatal a que pertencem e passam a gozar das mesmas prerrogativas da Fazenda Pública.

Segundo Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, na obra *Direito do Trabalho*, a competência da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada pelo legislador constituinte derivado na nova redação dada ao artigo 114 da Carta Política pela promulgação da Emenda 45 de 08.12.2004. Até então praticamente adstrita aos litígios envolvendo os sujeitos integrantes da relação de emprego (sentido estrito) - empregados e empregadores -, a competência dos órgãos da Justiça do



Trabalho passou a alcançar litígios outros relacionados à relação de trabalho (sentido amplo).

Da redação da Emenda consta que: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: a) as ações oriundas da relação de trabalho abrangidos os entes de direito público externo e da Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, DF e Municípios. No entanto, a competência da Justiça do Trabalho só alcança os agentes públicos celetistas, com relação jurídica funcional de índole contratual - empregados públicos detentores de empregos públicos. Não abrangendo os agentes públicos estatutários - servidores públicos, detentores de cargos públicos efetivos ou comissionados.

Em caráter exemplificativo, apontamos relações jurídicas que não estão inseridas na competência da Justiça do Trabalho: as controvérsias envolvendo servidores públicos estatutários cuja competência é da Justiça Federal - quando estes servidores forem federais -, ou da Justiça Estadual - quando forem servidores estaduais ou municipais. Os servidores estatutários não possuem contrato de trabalho, a relação jurídica funcional existente entre o servidor e o ente público não é uma relação contratual, é uma relação legal regida pelo Direito Administrativo. Por fim, impende observar que, mesmo após o implemento da EC 45/04 torna a competência relacionada a litígios envolvendo relação de trabalho de servidor público ao *status quo anti*, entendimento este ratificado pelo Pretório Excelso Pátrio.

- Assim, se um servidor público é funcionário do Tribunal de Justiça a ação deverá ser argüida à instância superior.

- Se é funcionário da Justiça Federal a ação também deverá ser argüida em segunda instância na Justiça Federal.

- Se funcionário de Vara do Trabalho deverá argüir a ação junto ao TST.

- Se é funcionário da Procuradoria do Município, no Tribunal de Justiça no Estado onde fica o município, na Vara Cível.

- Se o servidor é do Executivo Federal, deverá arguir o direito no TRF da correspondente Região.

- Se for funcionário municipal e no seu município houver lei contra o assédio moral em nível municipal demandará na Justiça Comum Estadual.

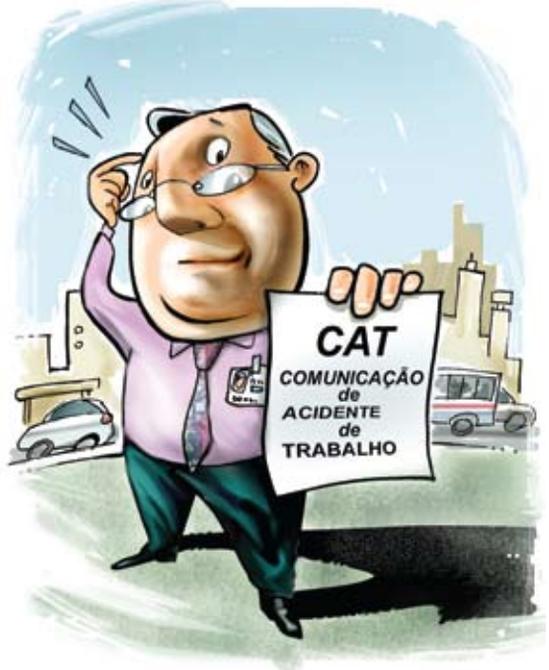
- Se for funcionário estadual, por exemplo, do Rio de Janeiro, onde já existe lei em nível estadual para assédio moral, demandará na Justiça Estadual. E se não houvesse a lei no Estado do Rio de Janeiro? Demandaria por ação indenizatória na Justiça Estadual.

- Na esfera federal, ainda não amparada por lei que coíba o assédio moral, o arguimos por meio de ação indenizatória ou reparatória decorrente de assédio moral na Justiça Federal.

(Fonte: Assédio Moral em Face do Servidor Público - Lílian Ramos Batalha)

MAIS QUE LEIS, É PRECISO CONSCIENTIZAÇÃO

Ao contrário do assédio asexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro. Porém, no campo dos direitos humanos e da cidadania, há possibilidades de proteção via Código de Processo Civil. Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal. E também há dispositivos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho que permitem enquadrar processos de assédio moral, inclusive no que diz respeito à saúde, relacionando suas conseqüências como doença vinculada ao trabalho.



A legislação específica sobre assédio moral ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. A primeira lei a tratar do assédio moral, a Lei 1.163/00, originada de proposta do então vereador João Renato Alves Pereira, foi regulamentada em 2001 em Iracemápolis/SP e define as penalidades administrativas na prática de assédio moral por servidores públicos municipais. Posteriormente, como prefeito do município, João Renato regulamentou a data de 2 de maio como o dia de reação ao assédio moral. Hoje, existem vários projetos de lei em tramitação nas câmaras de vereadores, assembleias legislativas e no Congresso Nacional.

Professor universitário, mestre em História, João Renato sentiu na pele o terror psicológico, que o levou também a escrever o primeiro livro sobre o tema no Brasil - *Assédio Moral: Dando a Volta por Cima*. "Em 1994, não existia ainda o conceito de assédio moral no trabalho no Brasil. Eu sabia que era errada aquela forma de relacionamento,

mas não entendia o que estava acontecendo. Quando atinge um trabalhador, o assédio moral atinge toda uma comunidade”, afirma João Renato, ao lembrar o tempo em que foi vítima da violência moral.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema - a Lei Estadual nº 3.921, de agosto de 2002, é voltada especificamente para os órgãos dos três poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. A lei proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.”

Em nível federal, tramitam no Congresso Nacional propostas de alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112, que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, e outros projetos relativos ao tema. Alguns deles dispendo sobre o assédio moral nas relações de trabalho, transformando-o em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização; introdução do crime de assédio moral no trabalho no Código Penal Brasileiro; e sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral nas dependências da administração pública federal, direta e indireta, por servidores públicos federais.

No campo da Previdência Social - para trabalhadores celetistas -, a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido causador de doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como decorrente do assédio moral, sempre que for o caso. Saiba onde há leis aprovadas e projetos em tramitação na página da Confederação, no ícone Assédio Moral.

Porém, o trabalhador precisa ter consciência de que o problema não terá solução apenas com a sanção de leis. Mais que isso, é necessária a conscientização de cada vítima em potencial sobre como identificar e reagir ao assédio moral; do assediador, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade, aí incluídas as entidades sindicais, que não podem ser omissas diante da violência moral.

PROPOSTAS AGUARDAM VOTAÇÃO NO CONGRESSO NACIONAL

Tramitam no Congresso Nacional projetos de leis que dispõem sobre o assédio moral no serviço público. Relacionada ao tema, temos a Lei nº 11.948/2009, que constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e veda empréstimos do Banco a empresas que tenham prática de assédio moral.

Entre as propostas em tramitação citamos o PL 2.369/03, do Deputado Federal Mauro Passos (PT/SC), ao qual foi apensado o PL 2.593/03, da Deputada Federal Maria do Rosário (PT-RS), que altera a CLT, com o objetivo de proibir a prática de assédio moral nas relações trabalhistas. E o PL 1.060/07, da deputada Janete Rocha Pietá (PT-SP), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral nas dependências da Administração Pública Federal, direta e indireta, por servidores públicos federais.

O PL 4.742/01, do ex-deputado Marcos de Jesus (PL-PE), introduz no Código Penal Brasileiro, artigo 146-A, o crime de assédio moral no trabalho. Ao projeto estão apensados o PL 4.960/01, do ex-deputado Feu Rosa (PP-ES); o PL 5.887/01, do deputado Max Rosemann (PMDB-PR); e o PL 5.971/01, do ex-deputado e atual senador Inácio Arruda (PCdoB-CE). Esses projetos também tipificam o assédio moral como crime no Código Penal e foram apensados ao PL 6.757/10, originário do PLS 79/09, do Senador Inácio Arruda, já aprovado no Senado.

Já o PLS 80/09, do Senador Inácio Arruda (PCdoB/CE), altera dispositivos da Lei nº 8.666/93, que “regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego.

Leis existentes em âmbito estadual

- ***Lei nº 3.921/2002 - do Estado do Rio de Janeiro*** - Primeira lei estadual aprovada no Brasil.
- ***Lei Complementar nº 12.561/2006 - do Estado do Rio Grande do Sul***

- ***Lei Complementar 347/2009 - do Estado do Mato Grosso***
- ***Lei nº 12.250/2006 - do Estado de São Paulo***
- ***Lei nº 13.036/2008 - do Estado de São Paulo***

Leis existentes em âmbito municipal

- ***Lei nº 1.163/2000 - Iracemápolis (SP)*** - Primeira lei brasileira que protege o servidor contra assédio moral.
- ***Lei nº 1.210/2004 - Sorriso (MT)***
- ***Lei nº 511/2003 - São Gabriel do Oeste (MS)***
- ***Lei Municipal nº 1.078/2001 - Sidrolândia (MS)***
- ***Lei nº 572/2008- Contagem (MG)***
- ***Lei nº 5.534/2002 - Divinópolis (MG)***
- ***Lei nº 7.223/2006 - Sete Lagoas (MG)***
- ***Lei nº 10.607/2003 - Juiz de Fora (MG)***
- ***Lei nº 491/2007 - Fazenda Rio Grande (PR)***
- ***Lei nº 23/2006 - Campina Grande do Sul (PR)***
- ***Lei nº 3.152/2005 - Foz do Iguaçu (PR)***
- ***Lei Complementar nº 435/2002 - Maringá (PR)***
- ***Lei nº 573/2003 - Pinhais (PR)***
- ***Lei nº 9.897/2005 - Londrina (PR)***
- ***Lei nº 3.243/2001 - Cascavel (PR)***
- ***Lei nº 2.382/2003 - Resende (RJ)***

- *Lei nº 189/02 - Natal (RN)*
- *Lei nº 2.359/2007 - Capão da Canoa (RS)*
- *Lei nº 1.977/2003 - Gravataí (RS)*
- *Lei nº 3.338/2001 - Osório (RS)*
- *Lei nº 3.308/2005 - do Viamão (RS)*
- *Lei nº 4.552/2002 - Santa Maria (RS)*
- *Lei nº 4.027/2003 - Bagé (RS)*
- *Lei Complementar nº 12.561/2006 - Porto Alegre (RS)*
- *Lei nº 1.510/2007 - Rolim de Moura (RO)*
- *Lei nº 2.415/2003 - Gaspar (SC)*
- *Lei nº 864/2005 - Bombinhas (SC)*
- *Lei nº 2.665/2006 - Balneário Camboriú (SC)*
- *Lei Complementar nº 430/2005 - Praia Grande (SP)*
- *Lei nº 2.120/2001 - Ubatuba (SP)*
- *Lei nº 9.736/2003 - Ribeirão Preto (SP)*
- *Lei nº 138/2002 - Ilha Bela (SP)*
- *Lei nº 2.252/2004 - Itaquaquecetuba (SP)*
- *Lei nº 3.234/2006 - Amparo (SP)*
- *Lei nº 6.555/2007 - Araraquara (SP)*
- *Lei nº 3.959/2005 - Osasco (SP)*
- *Lei nº 2.392/2004 - Martinópolis (SP)*

- **Lei nº 4.252/2004 - São Caetano do Sul (SP)**
- **Lei nº 6.123/2003 - Presidente Prudente (SP)**
- **Lei nº 4.103/2007 - Suzano (SP)**
- **Lei nº 504/2001 - Conchas (SP)**
- **Lei nº 4.307/2002 - Botucatu (SP)**
- **Lei nº 3.010/2004 - Poá (SP)**
- **Lei nº 2.658/2005 - Santana de Parnaíba (SP)**
- **Lei nº 2.735/2006 - Monte Aprazível (SP)**
- **Lei nº 13.288/2002 - São Paulo (SP)**
- **Lei nº 3.671/2002 - Americana (SP)**
- **Lei nº 11.409/2002 - Campinas (SP)**
- **Lei nº 358/2002 - Guarulhos (SP)**
- **Lei nº 2.982/2001 - Jaboticabal (SP)**
- **Lei nº 2.949/2002 - Brasília (DF)**

JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - RESCISÃO INDIRETA

A rescisão indireta, ou dispensa indireta, é uma forma de cessação do contrato de trabalho. Ocorre quando o empregador comete ato grave contra o empregado que, devido a essa falta, pode pedir a rescisão do contrato. O artigo 483 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho relaciona as faltas graves que dão origem à rescisão indireta:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato [...]

Entende-se como sendo a exigência de trabalhos físicos ou intelectuais inapropriados à idade, saúde ou habilidades que o empregado não possui, como dispõe o art. 390 e §5º do art. 490 da CLT.

Ao tratar-se do rigor excessivo na alínea b, o legislador se refere como sendo atos de perseguição e intolerância ao empregado, através de repressões, medidas disciplinares sem causa ou desproporcionais ao ato cometido. O Mal Considerável tratado na alínea “c” é a exposição do empregado a riscos à saúde, sua vida e integridade física, em virtude da falta de cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho.

A alínea “d” se refere ao descumprimento das cláusulas do contrato de trabalho, bem como de todas as normas legais, Constituição Federal, CLT, Normas Coletivas de Trabalho.

Na alínea “e” expõe o legislador: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”. O ato lesivo da honra e boa fama são atos de acusações de calúnia, injúria ou difamação contra o empregado ou entes familiares.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato, ainda, conforme a alínea f - “o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”. As ofensas físicas tratadas neste são atos de agressão física contra o empregado, pelo empregador, superior hierárquico ou mesmo outrem a mando do empregador ou superior hierárquico.

Por ultimo a alínea “g” que trata da redução do trabalho, dispõe: “o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.” Nesse caso trata-se do ato de deixar propositadamente o empregado na ociosidade, quando percebe por comissões ou tarefa, ou mesmo afastado do trabalho com percepção de salários, afetando sensivelmente sua dignidade humana e deixando-o frustrado por receber sem trabalhar.

Estabelece o parágrafo 1º do artigo 483 da CLT que: “empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço”.

O parágrafo 3º do referido artigo, elenca as hipóteses das alíneas “d” e “g” expõe que:

Art. 483. [...]

§3º. Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo.

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Para o reconhecimento da justa causa do empregador e a conseqüente rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado deve ajuizar Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho, podendo ou não se manter trabalhando, porém, se sair do emprego, deve comunicar o motivo ao empregador, caso contrário poderá caracterizar abandono de emprego.

(Fonte: www.assediomoral.org.br).

BIBLIOGRAFIA E FONTES

Assédio Moral

Cartilha da Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil

Autor: Aparecido Inácio

Assédio Moral: A Microvalência do Cotidiano - Cartilha voltada para o serviço público

Autor: Escritório Wagner Advogados Associados

Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano

Autor: Hirigoyen, Marie-france

Editora: Bertrand Brasil

Assédio Moral - Combatendo a Humilhação e a Agressão no Local de Trabalho

Autor: Vereador Arselino Tatto e equipe

Editora: Atlas

Assédio Moral: Dando a Volta por Cima, 2ª edição. Itacemápolis (SP)

Autor: Pereira, João Renato Alves

Editora: Editora do Autor, 2004

Assédio Moral em Face do Servidor Público

Autor: Lílian Ramos Batalha

Editora: Noa - Edição 1

Assédio Moral na Justiça do Trabalho

Matéria publicada no site do TST

Assédio Moral nas Relações de Trabalho

Autor: Dolores, Hádassa; Ferreira, Bonilha

Editora: Russell

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Autor: Jorge Luiz de Oliveira da Silva

Editora: Jurídica - Rio de Janeiro - Edição 1

Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado / História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho

Autor: Roberto Heloani

Editora: Atlas

Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral

Autor: Hirigoyen, Marie-france

Editora: Bertrand Brasil

O Assédio Moral e o Mundo do Trabalho

Documento elaborado por Silvia Maria Zimmermann (Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região), Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos (Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região) e Wilma Coral Mendes de Lima (Ministério do Trabalho e Emprego - Delegacia Regional do Trabalho/SC)

O Dano Moral e as Lesões por Esforços Repetitivos

Autor: João Vianey Nogueira Martins

Editora: LTR

Terror Psicológico no Trabalho

Autor: Márcia Novaes Guedes

Editora: LTR

Violência, Saúde, Trabalho - Uma Jornada de Humilhações

Autor: Margarida Barreto

www.assediomoral.org.br

Federações filiadas à CSPB*

- 1952** - Federação Nacional das Entidades de Servidores Públicos Federais - FNESTPF
- 1957** - Federação dos Sindicatos e Associações de Servidores Públicos em Pernambuco - FESIASPE
- 1957** - Federação dos Trabalhadores em Serviços Públicos no Estado da Paraíba - FETASP/PB
- 1961** - Federação das Associações e Sindicatos dos Servidores Públicos no Estado do Rio de Janeiro - FASP/RJ
- 1972** - Federação Sindical dos Sindicatos de Servidores Públicos Estaduais, Autárquicos e Regionais no Estado de Minas Gerais - FESSEP/MG
- 1972** - Federação Gaúcha dos Servidores Federais - FEGASP
- 1974** - Federação Sindical dos Servidores dos Departamentos de Estradas de Rodagem do Brasil - FASDERBRA
- 1978** - Federação Sindical dos Servidores Públicos do Estado de Mato Grosso - FESSP/MT
- 1978** - Federação dos Sindicatos dos Servidores Públicos de Brasília - FSSPB
- 1979** - Federação Nacional do Fisco Estadual - FENAFISCO
- 1988** - Federação dos Sindicatos de Servidores Municipais do Estado do Rio Grande do Sul - FESISMERS
- 1989** - Federação dos Funcionários Públicos Municipais do Estado de São Paulo - FUPESP
- 1989** - Federação dos Sindicatos dos Servidores Públicos no Estado de São Paulo - FESSP/ESP
- 1989** - Federação Nacional dos Servidores do Poder Judiciário nos Estados e no Distrito Federal - FENAJUD
- 1990** - Federação Sindical dos Servidores Públicos no Estado do Rio Grande do Sul - FESSERGS
- 1990** - Federação dos Servidores Públicos Municipais no Estado do Rio de Janeiro - FESEP/RJ
- 1990** - Federação Interestadual dos Servidores Públicos Municipais e Estaduais - FESEMPRE
- 1990** - Federação dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais - FESP/MG
- 1990** - Federação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal do Estado de Santa Catarina - FETRAMESC
- 1992** - Federação das Entidades Sindicais dos Servidores Públicos Municipais do Estado de Goiás - FESSPUMG

- 1992** - Federação dos Servidores Públicos Federais, Estaduais e Municipais do Espírito Santo - FESPUFEMES
- 1992** - Federação das Entidades Sindicais de Servidores Públicos Municipais do Pará - FESMUPA/PA**
- 1994** - Federação Nacional dos Auditores e Fiscais de Tributos Municipais - FENAFIM
- 1997** - Federação Sindical dos Servidores Públicos Federais, Estaduais e Municipais no Rio Grande do Norte - FETASP/RN
- 1997** - Federação dos Servidores da Universidade Pública Estadual de São Paulo - FESUPESP
- 2001** - Federação dos Servidores Municipais do Estado do Paraná - FESMEPAR
Federação dos Servidores Públicos do Estado de Alagoas - FESASP/AL
Federação dos Sindicatos de Servidores Públicos no Estado do Amazonas - FESPEAM
Federação dos Servidores Públicos do Estado do Ceará - FESSERV/CE
- 2002** - Federação Nacional da União Nacional dos Servidores Públicos - FENAUNSP
- 2002** - Federação Brasileira das Entidades Sindicais dos Servidores Públicos do Ministério Público, Tribunal de Contas, Advocacia Geral, Procuradoria, Defensoria Pública, Serventuário Extrajudicial e do Poder Judiciário - FEBRAJ
- 2003** - Federação Sindical dos Servidores Públicos Estaduais e Municipais do Estado de Mato Grosso do Sul - FESERP/MS
- 2004** - Federação Nordestina de Agentes e Servidores no Sistema Penitenciário - FENASP
- 2005** - Federação dos Servidores Públicos do Estado do Piauí - FESP/PI
- 2005** - Federação Nacional dos Servidores dos Ministérios Públicos Estaduais - FENASEMPE
- 2006** - Federação dos Sindicatos dos Servidores e Funcionários Públicos das Câmaras de Vereadores, Fundações, Autarquias e Prefeituras Municipais do Estado de São Paulo - FESSPMESP
- 2009** - Federação Sindical dos Servidores Públicos no Estado do Maranhão - FESEP/MA
Federação dos Professores das Escolas Públicas Municipais do Estado de São Paulo - FEPROEM
Federação Nacional dos Servidores Públicos do Estado do Amapá - FESPEAP

* Por ordem de fundação

** Filiação suspensa