

O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MORAL HARASSMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION

Samuel Davi Garcia Mendonça: Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional pela Faculdade Vale do Cricaré. samuel.mendonca@ivc.br

Resumo: Este trabalho buscou analisar esse fenômeno que é o assédio moral, principalmente no âmbito da Administração Pública, onde tem sido frequente. O bullying não é um fenômeno novo, é tão antigo quanto a relação de trabalho, tendo se destacado com o mercado de trabalho globalizado. Assim, este trabalho tem como objetivo caracterizar e identificar o bullying para que não seja confundido com outros comportamentos ilícitos ou apenas atos isolados. Nesse sentido, o bullying é uma prática repetida e sistematizada de comportamento abusivo, vexatório e degradante ao longo do tempo. Neste trabalho, o bullying foi analisado à luz dos princípios constitucionais, como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, juntamente com os princípios administrativos que regem a Administração Pública, como os princípios da legalidade e da moralidade. Também foi apontado neste estudo que a vítima de assédio tem o direito de buscar judicialmente a reparação dos danos sofridos moral e/ou materialmente, para que ao menos possa ser mitigada. Por fim, concluiu-se que a prevenção é a melhor forma de mitigar e prevenir a ocorrência de bullying no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral; Administração Pública; Responsabilidade.

Abstract: This work sought to analyze this phenomenon that is the moral harassment, mainly in the scope of Public Administration, where it has been frequent. Bullying is not a new phenomenon, it is as old as the labor relationship, having been highlighted with the globalized labor market. Thus, this work aims to characterize and identify bullying so that it is not confused with other illicit behaviors or only isolated acts. In this sense, bullying is repeated and systematized practices of abusive, vexatious and degrading behavior over a period of time. In this work, bullying was analyzed in the light of constitutional principles, such as the Principle of the Dignity of the Human Person, together with the administrative principles governing Public Administration, such as the principles of legality and morality. It was also pointed out in this study that the victim of harassment has the right to seek in court the reparation of the damages suffered morally and / or materially, so that it can be at least mitigated. Finally, it was concluded that prevention is the best way to mitigate and prevent the occurrence of bullying in the workplace.

Key-words: Moral Harassment; Public administration; Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral é recente, mas os maus tratos e as humilhações são tão antigos quanto à própria relação de trabalho. Sendo uma nova forma mais sofisticada de atingir o bem-estar do trabalhador e a sua dignidade.

O objetivo de estudo desse trabalho é o de elucidar a violência psicológica aplicada aos indivíduos frequentemente por essa espécie de assédio.

O assédio moral apesar do destaque hoje em dia pela mídia, reportagens, na relação de trabalho, como dito acima, a sua experiência é tão antiga quanto à relação de trabalho, assim surge uma problemática, a qual se traduz pelas seguintes perguntas: O que é assédio moral? Porque o assédio moral é mais frequente no âmbito da Administração Pública? Existe legislação brasileira específica para proteger as vítimas do assédio moral? Quais as consequências jurídicas do assédio moral na Administração Pública?

O tema proposto justifica-se na necessidade de ser dada uma maior proteção a esse mal, que é a violência perversa, silenciosa em face do trabalhador no atual mercado de trabalho globalizado. Com a necessidade também que seja amplamente divulgado para que os trabalhadores e a sociedade tomem consciência da sua existência para que, assim, haja a proteção e o combate contra o assédio moral, evitando que não ocorra esse fenômeno em outras gerações.

Logo, sua importância para os trabalhadores e para sociedade para que com a divulgação do problema possam se conscientizar, pois muitas pessoas ainda, não sabem da sua existência, trabalhadores que já sofreram ou mesmo sofrem o assédio moral e nem tem consciência, além dos prejuízos que podem ocasionar para todos.

Para tanto, utilizou-se o método indutivo e a técnica da pesquisa bibliográfica, baseando-se, portanto, numa pesquisa teórica. Esta técnica foi escolhida em virtude da sua confiabilidade e qualidade que oferece ao pesquisador.

Para produção deste trabalho foram utilizadas várias bibliografias jurídicas a exemplo da Constituição Federal, Leis Estaduais, Projetos de Leis Federal e Estadual, fonte doutrinária, livros, artigos específicos sobre o tema referido dispostos na Internet, entendimentos doutrinários, jornais, revistas.

2 MÉTODOS

A metodologia utilizada no desenvolvimento do presente trabalho foi a da pesquisa essencialmente bibliográfica, buscando-se os posicionamentos doutrinários acerca de tal conduta, os arestos jurisprudenciais que tratam do tema, ultimando-se com um sopesamento dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais coletados.

As literaturas citadas se referem a livros e artigos que corroboram com a argumentação e defesa do tema deste estudo que ora se publica, pelo que se tem aqui uma pesquisa essencialmente bibliográfica.

3 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

3.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Questão de particular relevo diz respeito à previsão do assédio moral no seio da Administração Pública, dada a dimensão das suas implicações ou consequências para o próprio funcionamento do serviço público, enquanto instrumento de atendimento das necessidades coletivas.

Administração Pública, em sentido subjetivo, formal ou orgânico, designa os entes que exercem atividade administrativa; compreendem pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que se tripartite a atividade estatal: a função administrativa (DI PIETRO, 2005).

Outro sentido dado à administração Pública é o objetivo, material ou funcional, o qual designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido, a administração Pública é a própria função administrativa que incube, predominantemente, ao Poder Executivo (DI PIETRO, 2005).

Segundo o professor Alexandre de Moraes a Administração Pública pode ser definida objetivamente como a atividade concreta e imediata que o Estado “desenvolve para assegurar os interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado” (MORAES, 2005, p. 23).

3.2 PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS

Os princípios representam um papel fundamental, pois permitem a Administração Pública e ao Poder Judiciário estabelecer o necessário equilíbrio entre os direitos dos administrados e as prerrogativas da Administração.

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 37, *in verbis*: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

É importante para a melhor compreensão do assédio moral na administração pública uma abordagem dos princípios norteadores dos órgãos públicos. Entretanto, analisar-se-á apenas quatro dos princípios expressos na Constituição Federal, que serão analisados nos tópicos a seguir.

3.3 PODERES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Depois de estudados os princípios que regem a Administração Pública é importante analisar alguns dos poderes da Administração que são instrumentos da sua atuação; tais poderes são inerentes à Administração Pública.

Os poderes servem para que a autoridade administrativa possa exercer as suas funções; isto é, para fazer atuar a vontade da lei à vontade individual, o interesse público ao interesse privado.

Tratar-se de dois poderes apenas: o Poder Disciplinar e o Poder Hierárquico; ambos diretamente relacionados com o tema do assédio moral.

Insta frisar que os poderes discricionário e vinculado são apenas chamados como tais, mas na verdade não são poderes autônomos; são os atributos de outros poderes ou competências da Administração.

O “poder vinculado” é por natureza restrito, significa que os atos administrativos consequentes apresentam pressupostos determinados estritamente pelo ordenamento jurídico. Já o “poder discricionário” é aquele que apresenta certa margem de liberdade para edição do ato administrativo; ou seja, conta com certa

liberdade de escolha para seu exercício, sempre de acordo com os limites fixados pela lei.

3.3.1 Poder Hierárquico

Segundo Di Pietro (2005 p. 92) o direito positivo define as atribuições dos vários órgãos administrativos, cargos e funções e, para que haja harmonia e unidade de direção, ainda estabelece uma relação de coordenação e subordinação entre os vários órgãos que integram a Administração Pública, ou seja, estabelece a hierarquia.

Assim a mesma autora (2005, p. 92) elenca os poderes decorrentes da organização para a Administração Pública como:

1. o de editar atos normativos, com o objetivo de ordenar a atuação dos órgãos subordinados; trata-se de atos normativos de efeitos apenas internos; são apenas decorrentes da relação hierárquica, razão pela qual não obrigam as pessoas a ela estranhas.
2. o de dar ordens aos subordinados, que implica o dever de obediência, para estes últimos, salvo para as ordens manifestamente ilegais;
3. o de controlar a atividade dos órgão inferiores para verificar a legalidade de seus atos e o cumprimento de suas obrigações, podendo anular os atos ilegais ou revogar os inconvenientes ou inoportunos, seja ex officio, seja mediante provocação dos interessados, por meio de recursos hierárquicos.
4. aplicar sanções em caso de infrações disciplinares;
5. avocar atribuições, desde que estas não sejam de competência exclusiva do órgão subordinado;
6. delegar atribuições que não lhe sejam privativas.

Segundo Massagão (1968, apud Di Pietro, 2005, p. 93), a relação hierárquica caracteriza-se: “por uma relação estabelecida entres órgãos, de forma necessária e permanente; que os coordena; que os subordina uns aos outros; e gradua a competência de cada um”.

Assim a autoridade administrativa responsável pelo órgão deve coordená-lo e organizá-lo, devendo os seus subordinados lhe respeitar e cumprir as suas funções com eficácia. Dessa forma, evitará que ocorra o assédio moral no meio ambiente de trabalho.

3.3.2 Poder Disciplinar

É através do poder disciplinar que a Administração Pública exerce um controle dos desvios dos seus agentes; serve para apurar o seu próprio funcionamento e as infrações dos seus agentes; instrumento de correção e aplicação de sanções previstas em lei aos servidores públicos e demais pessoas sujeitas à disciplina administrativa (DI PIETRO, 2005).

Segundo Di Pietro (2005, p. 91):

A administração não tem liberdade de escolha entre punir, pois, tendo conhecimento de falta praticada por servidor, tem necessariamente que instaurar o procedimento adequado para sua apuração e, se for o caso, aplicar a pena cabível. Não o fazendo, incide em crime de condescendência criminosa, previsto no art. 320 do Código Penal e em improbidade administrativa, conforme o art. 11, inciso II, da Lei nº 8.429/92.

Faz-se mister que apuração de uma infração deva ser realizada por meio de um procedimento legal, estando ao servidor infrator garantida a ampla defesa e o contraditório, com os meios e recursos a ela inerentes; tudo condição *sine qua non* para que lhe possa ser aplicada uma penalidade.

Mesmo no procedimento de apuração de falta, o poder discricionário está presente. Primeiro, porque as leis possuem geralmente uma linguagem abstrata, e segundo, porque tais normas culminam por transferir à autoridade administrativa, algumas escolhas, como por exemplo: a definição (jurídica) da infração e escolher a penalidade apropriada para o caso concreto. Entretanto, tudo conforme a lei, pois a discricionariedade é limitada.

Dessa forma, quando a autoridade administrativa tiver ciência do assédio moral ou mesmo ter consciência da sua existência é sua responsabilidade primeiramente apurar o cometimento de tal infração, e, por conseguinte, aplicar a penalidade prevista, usando o poder disciplinar ao caso concreto.

Caso contrário deverá ser penalizado assim como o assediador, por ter se omitido diante da infração cometida por aquele e nada fez para que o dano fosse ao menos interrompido.

3.4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O assédio moral pode ser praticado em qualquer lugar que o favoreça pelas condições e circunstâncias da própria organização, entretanto há alguns lugares que são mais propícios do que os outros.

Percebe-se isso quando se compara o assédio moral no setor privado com o do setor público, pois neste é claro o extenso período de tempo em que à vítima sofre com o terror psicológico. Com isso, não se pretende dizer que o assédio moral é mais grave em um do que o outro.

No entanto, é justamente por essa razão que os métodos do assédio moral no setor público são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade da vítima.

Nas organizações privadas é mais fácil para o agressor alcançar o seu objetivo de afastar a vítima do local de trabalho, diferentemente do que ocorre na Administração Pública, à necessidade de um processo administrativo disciplinar e a existência da estabilidade para afastamento dos servidores durante seu vínculo.

Dessa forma, Hirigoyen (2002, p. 126) comenta:

Não existem mais perversos no setor público do que no privado, mas naqueles eles podem ser nocivos por mais tempo, uma vez que as vítimas não podem escapar nem com um pedido de demissão nem com a dispensa. Em caso de dificuldades com o superior hierárquico direto, não adianta contar demais com as mediações informais, pois é difícil ter acesso ao escalão superior, quando se deseja ser ouvido. A vítima tem que cumprir procedimentos burocráticos só para fazer com que ouçam seu ponto de vista.

A incidência cada vez maior do assédio moral na Administração Pública decorre justamente pelo grande número de trabalhadores que estão empregados, haja vista, que quanto maior o número de servidores, estes se tornam mais despercebidos, quase anônimos. Em consequência, dificulta, por exemplo, um servidor ascender de cargo, assim começa a pisar nos subalternos ou colegas, para que possa eliminar aqueles que o ameaçam.

Mauro Corradini menciona no seu artigo *Mobbing de Estado* (CORRADINI, 2014) que uma das diferenças entre o público e o privado, é que:

Quase sempre, na Administração Pública, o mobbing é inserido na organização ou reorganização da mesma. Basta pensar nas mudanças de governo quando devem ser substituídos os diretores gerais, que por sua vez, escolhem homens de confiança. Basta pensar também o desproporcional excesso de trabalho dos dependentes: pensamos no papel. – neste caso, positivo – da informatização da Administração Pública.

Por conseguinte, é perceptível que no setor privado o assédio moral está relacionado à produtividade, com o fim de obter lucratividade a baixo custo; já no setor público, fica evidente a disputa desenfreada pelo poder.

Hirigoyen (2002, p. 125) sustenta que neste caso, não pode livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e a globalização, só podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer “tirá-lo do caminho”.

A mesma autora (2002, p. 125) ressalta que “se uma organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são controlados e os abusos punidos. Mas a Administração Pública é uma máquina complexa, na qual as responsabilidades são diluídas”.

3.5 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O assédio moral no serviço público é utilizado para impor humilhações e afastar servidores a partir do desvio de poder, forma mais frequente do assédio moral no serviço público (MORAIS, 2006).

No entanto, por não ser fácil afastar um servidor ou até mesmo remanejá-lo, seja por arbitrariedade, desentendimento ou incompetência. Recorre-se a outras condutas para tornar inóspito o meio de trabalho do servidor.

Uma das condutas mais frequentes é “colocar na geladeira”, ou seja, deixar a pessoa sem atribuição. É utilizada para quem não se adapta mais ao cargo ou está com a idade avançada. Ao mesmo tempo não existe nada contra a pessoa ou devido a um conflito com a hierarquia, torna-se claro que ela não é mais adequada para o espírito da organização, segundo os agentes públicos com poderes hierárquicos.

Fazem questão que chegue aos ouvidos do servidor que ele “não serve para nada” e que só está lá porque não é possível mandá-lo embora, pois é comum que

os colegas se unam ao agressor por considerarem a vítima culpada pelo o que está ocorrendo.

Conforme Hirigoyen:

No setor público, quando uma pessoa é atípica, incômoda, a tendência é rotularem como doente mental: “Você está cansado, deprimido; vá se tratar”! Para dar início, basta a irritação ou má vontade de um chefe, que logo se propagarão e aumentarão consideravelmente a partir de omissões ou covardias do outro, interessados em não contestar a ordem de um superior. Para o departamento do pessoal, a solução fácil no que diz respeito a alguém que está criando problema é arranjar o seu afastamento por meio de uma licença médica longa, ou até mesmo, permanente.

Com isso resta afetada diretamente a dignidade da vítima, prejudicando não só sua eficiência, mas ainda aniquilando sua identidade. Pois esta geralmente depende muito do que estamos fazendo. Mesmo que a pessoa seja bem remunerada a autoestima da pessoa fica afetada.

No Serviço Público são muito frequentes os abusos de poder, sendo perceptível por meio da distribuição de cargos subordinados, quando o poder é medido pelo número de assessores que cada um tem sob as suas ordens ou diretores que decidem sobre a orientação dos funcionários antes mesmo de conhecê-los e sem saber como trabalham, como exemplifica Hirigoyen (2002).

3.6 MOTIVOS DE O ASSÉDIO MORAL SER FREQUENTE NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O assédio moral pode ser praticado em todo serviço público, sendo que em alguns setores são mais propícios, com ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo (SPACIL, RAMBO e WAGNER, 2014).

Em razão do chefe não dispor de vínculo funcional do servidor, como ocorre no setor privado, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarrega-lo de tarefas inócuas (SPACIL, RAMBO e WAGNER, 2014).

Por conseguinte, o assédio moral na Administração Pública pode decorrer em razão de sentimentos negativos, como o medo, o ciúme, a inveja frente o servidor assediado ou por insegurança ao cargo almejado.

Nesse diapasão, Morais (2006) em seu artigo “Assédio moral violência dissimulada” conclui que:

O assédio moral é, pois, uma arma perigosa nas mãos de pessoas elevadas a postos de liderança para os quais não tem o preparo, que de conhecimento das atribuições do próprio cargo ocupado, quer por razões psicológicas de baixa estima, ou de validade exarcebada, ou ainda por uma paranoia ativada em razão da incompetência auto-reconhecida e a decorrente fragilidade para lidar com o poder aliada às exigências do cargo. O que resulta disso, mais das vezes, é a manipulação perversa, o terrorismo psicológico, que se instala no local de trabalho, já que todos os demais servidores passam a conviver, diariamente, com a possibilidade de se tornam “vítimas” dessa insegurança, e, inexoravelmente, reféns do chefe manipulador.

Outro problema relevante no assédio moral na Administração Pública decorre que cargos de grande importância para um órgão público são assumidos por meio de indicações políticas, com troca de favores, familiares e amigos, ocupando muitas vezes pessoas despreparadas para a sua função de comando, sem qualificação e conhecimento técnico e, em contrapartida, os servidores detentores de conhecimento e experiência da instituição são deixados de lado.

Desse modo, pode ocorrer o assédio moral tanto vertical ascendente como o descendente, pois o chefe despreparado pode se tornar arbitrário a fim de mascarar a sua incompetência e insegurança a função que ocupa, e por outro lado, os seus subordinados podem perceber a sua insegurança na sua função de comando se aproveitam da inexperiência e hostilizam o chefe a fim de afastá-lo do cargo.

Assim comenta Morais (2006, p. 99):

Nesses casos de manipulação ainda é mais cruel na medida em que esmaga a camada inferior detentora da experiência e do conhecimento da instituição e seu comportamento com coletividade, impondo a separação entres os que precisam bajular o chefe incompetente e vaidoso, para preservar status funcional, ou adquirir melhor posição no esquema, e aqueles que, por responsabilidade pura e simples, tentam seguir em frente, trabalhando para a Administração Pública de forma impessoal, apesar de tudo.

Dessa forma, diante do caso concreto recomenda-se a vítima pedir transferência para outro setor. Todavia como não é fácil, e pode levar muito tempo

para se obter uma transferência, então a vítima pode pedir uma licença médica a fim de resguarda a sua saúde mental.

Assim, a Administração Pública acaba perdendo qualidade e eficiência no seu serviço, pois o servidor público perde o seu rendimento, até que a vítima fique de licença médica, e conseqüentemente perde o serviço público a sua eficiência e muito mais a população, a qual depende dos seus serviços.

4 RESPONSABILIDADE, DANOS E INDENIZAÇÕES NO ASSÉDIO MORAL

4.1 RESPONSABILIDADE NO ASSÉDIO MORAL

No assédio moral o assediador comete um ato ilícito, pelo o qual poderá ser responsabilizado civil, penal e administrativamente por causar dano à vítima, ferindo a sua personalidade e a dignidade da pessoa, de forma a acarretar a respectiva indenização.

A responsabilidade civil no Código Civil, o seu art. 186, considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause danos a outrem, ainda que, exclusivamente moral, dispondo, também, que “aquele que por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, conforme o art. 927 do Código Civil.

Sendo que 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, de acordo com o art. 187, do Código Civil.

Se o assediador for servidor público a responsabilidade civil do Estado é objetiva, de acordo com o parágrafo 6º, do art. 37, da Constituição Federal, *in verbis*:

“§ 6º. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurando o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Dessa forma, como a Administração Pública tem responsabilidade objetiva irá reparar os danos sofridos pela vítima independentemente de dolo ou culpa, pois

sendo comprovado o fato e o dano, a Administração indenizará, podendo posteriormente, ingressar com ação de regresso em face do assediador causador do dano.

Seguindo o mesmo entendimento, o Código Civil estabelece no seu artigo 43, in verbis: As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo.

Na responsabilidade penal, ainda, não existe regulamentação específica de um tipo penal que preveja o assédio moral e uma sanção, como existe para o assédio sexual, conforme o art. 216-A, do Código Penal.

Entretanto a conduta do assediante poderá ofender outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal, podendo ser enquadrada a sua conduta em tipos penais como os “crimes contra a honra” (difamação, art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclituação da vida e da saúde” (maus-tratos, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra a liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146), ensejando em face do assediador sanção restritiva de liberdade, independentemente da responsabilidade civil ou administrativa.

O assediador responde administrativamente pelos ilícitos administrativos definidos na legislação estatutária e apresentam os mesmos elementos básicos do ilícito civil. A própria Administração Pública apura a infração instaurando um procedimento administrativo, assegurando ao servidor o contraditório e a ampla defesa, com os meios e os recursos a ela inerentes.

Vale ressaltar, também que o assédio moral cometido pelo funcionário público, independente do seu cargo ou função, pode caracterizar ainda na prática de improbidade administrativa, ficando passível de punição, nos termos do art. 11, da Lei n. 8.429/98, o que terá caráter pedagógico, para que a conduta não se repita com outras vítimas de funcionários que se aproveitam das prerrogativas oferecidas pelo seu cargo ou função.

Comprovada a infração o assediador pode ter penas que irão desde a advertência até a demissão.

4.2 DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

A ação judicial é uma das formas de poder reparar o assédio moral, a qual deve ter a dignidade da pessoa humana como bem jurídico a ser indenizado.

O art. 5º da Constituição Federal, nos incisos V e X, prevê a indenização por dano material e moral, in verbis:

V- É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem.

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

A expressão dano no assédio moral não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material, haja vista, que o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos profissionais, como o não desenvolvimento na carreira e conseqüentemente a perda salarial, que implica diretamente na sua saúde física e psíquica, na personalidade, na dignidade moral. Logo, o trabalhador vítima do assédio moral é atingido primeiramente no seu patrimônio moral, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima (ALKIMIN, 2009).

4.2.1 A prova do assédio moral e do dano

A prova do assédio moral gera controvérsias em torno do dano moral. Um grande problema do assédio moral é que existem pessoas que são mais resistentes à violência psicológica, capazes de enfrentar um assédio moral sem desestruturar-se com tanta facilidade, em confronto com outro colega que esteja passando pela mesma pressão.

Para Felker (2006, p. 214):

(...) o Julgador deverá buscar na coleta de informações que lhe proporciona a instrução do feito, elementos necessários e suficientes, para distinguir entre o simples dano moral, decorrente de um ato isolado, e um assédio moral, com as características que lhe são conferidas, pela doutrina, legislação e jurisprudência.

Desse modo, não deve o Juiz ficar preso a um laudo psicológico ou psiquiátrico, para se convencer se a vítima sofreu ou não um abalo psíquico, se diante de um caso concreto é possível se verificar através de condutas, atos e circunstâncias a existência do assédio moral, e não um simples ato isolado.

Pois, como já foi mencionado acima, um dos requisitos objetivos para a aquisição da indenização por assédio moral são as condutas delineadas como típicas do agente assediador. Não sendo necessário que a vítima sofra, por exemplo, “uma vez que é ato perverso em si que configura o dano, sendo desnecessária a comprovação do abalo psicológico para o ensejo a uma indenização” (RUFINO, 2006, p. 98).

No entanto, a vítima quando for procurar o Judiciário deverá ter o mínimo de conteúdo para que tenha o seu pedido deferido. Assim, a vítima tão logo perceba o desenvolvimento de um processo de assédio moral, deverá catalogar todas as provas necessárias à demonstração futura de tal situação, como, bilhetes memorandos, anotações referentes a datas e eventos relacionados, testemunhas, gravações, laudos médicos, etc. (SILVA, 2006).

Conforme Silva (2006) em seu artigo “Assédio moral- a importância da prova”, o qual salienta que não há ilicitude em a vítima gravar as ofensas sofridas, pois é um dos elementos interlocutores, o que não pode ocorrer é a gravação de conversa alheia, a interceptação telefônica, obter um documento ou um escrito conseguido de forma fraudulenta ou lesiva.

Dessa forma, para a reparação do dano moral é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, não há necessidade da prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita.

Porquanto, a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danum in re ipsa*, para a qual o dano moral se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois, por ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é difícil constatação (ALKIMIN, 2009).

Vale ressaltar, que hoje é pacífica a jurisprudência, no sentido de que para a caracterização do dano moral é desnecessária a comprovação do dano patrimonial, pois aquele é indenizável por si. Isso é importante para o assédio moral, pois, este às vezes produz tão somente o dano moral. Sendo que as consequências danosas

do dano moral são presumidas independentemente de prova específica, fato que ainda alguns juízes e tribunais relutam em aceitar (FELKER, 2006, p. 76).

Desse modo, são compatíveis os pedidos de reparação patrimonial e por dano moral, conforme a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”. Logo, o fato gerador pode ser único, com múltiplas consequências, gerando danos de distinta natureza, e logo, o Juiz deve determinar o ônus da prova, cabendo ao assediador o ônus de provar a inexistência da sua conduta ilícita e falta de nexo de causalidade, pois diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, é bem justificável a inversão do ônus da prova.

4.2.2 Reparação do dano: fixação da indenização

A indenização é considerada pelos doutrinadores como a melhor solução para o assédio moral, haja vista, que ela é cabível em qualquer situação em que for verificada a ocorrência de um dano.

Conforme Gagliano e Pamplona Filho (2004, p. 87) “na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha função de equivalência, como no dano material, mas, sim, função satisfatória”.

Assim quando a vítima reclama a reparação pecuniária em virtude do dano moral que recai, por exemplo, em sua intimidade, honra, imagem, ela almeja uma forma de atenuar, de modo razoável as consequências do prejuízo sofrido, ao mesmo tempo em que pretende a punição do lesante (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2004, p. 87).

Rufino (2006, p. 96) menciona que:

A dignidade do trabalhador permeia esfera moral, sendo exaltada pela Constituição, além de ser um dos principais bens protegidos pela legislação. Portanto, a violação deste bem maior implica necessariamente na respectiva reparação, a qual, por ser geralmente impossível, em face do caráter extrapatrimonial, incide na conversão em indenização.

Para Alkimin (2009, p. 119) “o dano proveniente do assédio moral, a questão ainda é mais delicada, pois a vítima busca no trabalho a realização pessoal, profissional e familiar, e toda essa realização o dinheiro não compra”.

Em relação ao quantum indenizatório por dano moral não há na legislação civil ou trabalhista regras fixando parâmetros para a fixação da indenização.

O Código Civil diz que para efeito de fixação do valor da indenização no art. 944 “a indenização mede-se pela extensão do dano”.

Assim a fixação do quantum da reparação por dano moral deve obedecer a uma regra, o qual não deverá ser fixado de modo tão insignificante que não importe em sacrifício ao ofensor e nem tão elevado que venha a significar um enriquecimento indevido do ofendido.

Logo, não poderá a fixação do valor da indenização ser irrisório, vez que a vítima se verá duplamente ofendida; primeiro pelo ato de agressão que sofreu do ofensor e, depois, pela decisão judicial que estabeleceu em tão ínfimo valor a sua honra, a sua responsabilidade.

Para Yussef Said Cahali (1998, apud ALKIMIN, 2009, p. 120) para estimação do valor do dano:

(...) o juiz terá em conta as peculiaridades de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, ministrados pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da função da reparação, seja igualmente tendo em vista a conduta do empregador e as condições pessoais das partes.

Assim, o Julgador diante do caso concreto, levar-se-á em consideração para a fixação do valor da indenização a intensidade da dor sofrida pela vítima; a gravidade e natureza da lesão; a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano; a possibilidade de retratação; o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa; a permanência temporal dos efeitos do dano e antecedentes do agente causador do dano (ALKIMIN, 2009).

4.3 COMPETÊNCIA PARA DEMANDAR EM SEDE DE ASSÉDIO MORAL CONTRA SERVIDOR PÚBLICO

A Constituição Federal ao tratar da competência da Justiça do Trabalho em seu artigo 114 menciona, in verbis:

Art. 114. Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

Nesse caso, deve-se interpretar tal artigo, conforme a Constituição Federal, para excluir do seu âmbito material de abrangência os conflitos que envolvem servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos entes da federação ou do Poder Público.

Logo, para os servidores públicos estatutários a alteração do art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004 não tem relevância. Pois, a competência para dirimir conflitos entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública continua com a Justiça Comum (estadual ou federal).

O servidor estatutário não pode ser considerado empregado porque o Estado não é empresa, salvo se desempenhar atividade privada. Assim os empregados públicos que são regidos pela Constituição das Leis Trabalhistas (CLT), tendo todos os direitos igualados ao empregado comum têm competência para dirimir seus conflitos com a Administração Pública na Justiça do Trabalho.

Dessa forma, ressalta-se que a competência da Justiça do Trabalho será dos empregados públicos, regidos pela CLT, e os servidores públicos estatutários, regidos por estatuto do funcionário público, a competência será da Justiça Comum (estadual ou federal).

4.4 PREVENÇÃO E DEFESA DO ASSÉDIO MORAL

Com medidas de prevenção e erradicação do fenômeno no meio ambiente de trabalho as consequências do assédio moral podem ser amenizadas.

É importante, a prática de condutas preventivas do assédio, com a colaboração de órgãos públicos e privados, com realização de campanhas de conscientização para os trabalhadores e para a sociedade, a fim de que se tomem conhecimento da sua existência, esclareça as suas características, modalidades e seus efeitos (RUFINO, 2006).

O ambiente de trabalho tem que ser saudável e favorável para realização pessoal do trabalhador, com isso é dever do empregado zelar pela proteção da dignidade e da valorização do trabalho de seu empregado.

Caso contrário dará margem para que se crie um ambiente de trabalho hostil, logo a prevenção é a melhor forma para a defesa do assédio moral, pois com um ambiente de trabalho saudável, equilibrado, dificultará o terror psicológico.

Por isso, a conscientização é muito importante para todos, haja vista, que não só o trabalhador pode ser atingido com um processo de assédio moral, mas também as Empresas acabam sendo prejudicadas, por perderem a sua eficiência, tem mais gastos, por ocorrer mais licença médica, acidentes de trabalho, entre outros, e, por fim, a sociedade que depende dos serviços prestados.

Nesse diapasão, Silva em seu artigo “Assédio moral: evolução, desenvolvimento e prevenção, diz: “Assim, as empresas devem elaborar formas de prevenção desse mal, como única forma decisiva de defesa, e a vítima deve reagir, valendo-se da proteção legal que lhe é garantido e buscar a efetiva reparação para a agressão sofrida”.

Ressalta-se os ensinamentos da psicóloga Margarida Barreto pelo site por ela organizado “Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhação!”.

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja “vigilância constante” objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo a criatividade, na cooperação.

Os sindicatos podem ajudar também contra o assédio moral, eles têm importante papel para os trabalhadores, pois com a parceria entre sindicatos é um caminho seguro para a defesa da dignidade dos trabalhadores. Por conseguinte, os sindicatos devem proporcionar cursos de defesa contra as agressões, conscientizar para que evitem e previnam de um processo de assédio moral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o mercado de trabalho globalizado, a busca desenfreada pela produtividade e lucratividade a baixo custo, o desemprego, entre outros fatores

contribuíram para o desencadeamento do assédio moral. Esta sempre existiu, mas passou a ganhar destaque a partir das novas relações de trabalho estabelecidas na atualidade. Os trabalhadores com medo do desemprego se submetem a situações vexatórias, em ambiente de trabalho hostil e os seus direitos reduzidos.

O assédio moral é prática reiterada e sistematizada de condutas abusivas, vexatórias e degradantes por certo lapso de tempo. Afetando diretamente a dignidade do trabalhador, o qual deve ter um ambiente de trabalho sadio, pois, é onde passa na maioria das vezes parte de sua vida, e também o local onde busca a sua realização pessoal, profissional e familiar.

Infere-se que o assédio moral na Administração Pública não é mais grave do que no setor privado, apenas o lapso de tempo em que a vítima sofre com a violência psicológica no setor público é, geralmente, maior o que enseja consequências mais danosas para a saúde do servidor público.

Dessa forma, chega-se à conclusão também que o assédio moral na administração Pública é mais frequente, em razão da disputa de poder, haja vista, que como são muitos servidores públicos estes se tornam anônimos diante da grande demanda, então começa a inveja, a cobiça e a disputa para subir de cargo. Logo para se destacar começa o terrorismo psicológico a fim de afastar aquele que lhe ameaçar.

Pode-se concluir também que há muitos superiores hierárquicos despreparados para o cargo de comando e começam abusar do poder que possuem. Da mesma forma, que é muito comum no Poder Público os cargos de grande importância são assumidos por indicações políticas, com as trocas de favores, para amigos e familiares, tendo superiores hierárquicos sem qualificação e conhecimento técnico para o cargo.

Verifica-se no Brasil que há muitas leis esparsas sobre o assédio moral, mas são muito genéricas, ainda, precisam de um maior conhecimento sobre o tema. Assim, há a necessidade de uma lei específica em nível nacional para que se possa reprimir e punir o assédio moral.

Infere-se também que a indenização por danos morais e materiais decorrentes de assédio moral tem sido por enquanto o melhor remédio contra esse mal ao trabalhador, e, conseqüentemente ajuda na sua prevenção, pois, com a condenação serve de exemplo para que outros casos não ocorram novamente.

Conclui-se que a melhor forma de combater e evitar a ocorrência do assédio moral é prevenção tanto para o setor público quanto o privado, devendo tomar cuidado na seleção e vigiar os seus representantes, pois os dois são prejudicados com esse fenômeno, assim como a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BRASIL. **Vade Mecum**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CORRADINI, Mauro. **Mobbing de Estado**. 2014. Disponível em: www.stopmobbing.it. Acesso em 10/10/2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 18. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

FELKER, Reginaldo Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitzzer, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAIS, de Lourdes Maria Frazão. **Assédio Moral Violência Dissimulada**. JTB 23-1105/4. Fev/2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria do Rio de Janeiro, 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. V. 3. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SPACIL, Daiane Rodrigues, RAMBO, Luciana Inês e WAGNER, José Luiz. **Assédio Moral: a microvalência do cotidiano**. 2014. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br/estudo.php?ed=58>. Acesso em 20 set. 2020.

COPYRIGHT

Direitos autorais: Os autores são os únicos responsáveis pelo material incluído no artigo.

Submetido em: 06/05/2021.
Aprovado em: 30/07/2021.