

Caros colegas do Serviço Público.

Neste ano de 2007, precisamente no mês de março, completo 25 (vinte e cinco anos) de serviço público, sendo que quase sua totalidade prestado nas dependências das Seções Judiciária do Mato Estado do Grosso do Sul.

Presenciei colegas serem assediados e também fui vítima de assédio moral a ponto de ser preso em uma ocasião e em outras precisar ser internado por cair em estado avançado de depressão. O assediador muda, mas os métodos são praticamente os mesmos com pouquíssimas variações que estão mais associados à personalidade do meliante do que a forma de assediar propriamente dita.

Contudo, apesar destes métodos serem, sempre, praticamente os mesmos, somente com os anos de experiência e observação e que podem ser bem acurados.

Posso afirmar, com certeza, que o assediador é em regra, um psicopata e/ou um delinqüente da pior espécie - na grande maioria das vezes mais sortudo que inteligente -, que precisa ser isolado e combatido sistematicamente e de forma inteligente. Mas para isto, é preciso conhecer suas armas, sua técnica, sua atuação.

Assim, nestas bodas de prata, tenho o enorme prazer de oferecer este presente a você. Trata-se da monografia que fiz como condição para conclusão do curso de pós-graduação em direito do trabalho.

Que este trabalho transforme-se em uma cartilha nas mãos de cada servidor público com vistas a tornar o ambiente de trabalho mais humano, respeitado,

Que seja um poderoso auxílio no combate a impunidade destes agressores.

Campo Grande (MS) 15 de fevereiro de 2007.

Inácio Vacchiano
Bacharel em Direito e Filosofia

INDICE

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	PREFÁCIO.....	7
3	HISTÓRICO	10
3.1	NO MUNDO.....	10
3.1.1	<i>O assédio moral é os direitos humanos.....</i>	<i>11</i>
3.2	NO BRASIL.....	11
4	CONCEITOS	13
4.1	CONCEITOS RELATIVOS AO ASSÉDIO MORAL	13
4.1.1	<i>Situações humilhantes</i>	<i>13</i>
4.1.2	<i>Condutas danosas.....</i>	<i>13</i>
4.1.3	<i>Marie-France Hirigoyen</i>	<i>14</i>
4.1.4	<i>Projeto de lei 4.591/2001</i>	<i>14</i>
4.1.5	<i>Outros conceitos de assédio moral no mundo</i>	<i>14</i>
4.2	CONCEITOS RELATIVOS AO DANO MORAL	15
5	NATUREZA	15
5.1	NATUREZA PSICOLÓGICA	16
5.2	NATUREZA JURÍDICA.....	16
5.2.1	<i>Dano moral ou discriminação?</i>	<i>16</i>
5.2.2	<i>Assédio como discriminação</i>	<i>16</i>
5.2.3	<i>Assédio como espécie de "dano moral".....</i>	<i>18</i>
6	FINALIDADE DO ASSEDIADOR	18
7	FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL	19
7.1	FONTES FORMAIS	19
7.1.1	<i>A Constituição Federal e o ambiente de trabalho.....</i>	<i>19</i>
7.1.2	<i>Direito à indenização</i>	<i>20</i>
7.1.3	<i>Direitos da personalidade</i>	<i>20</i>
7.1.4	<i>Jurisprudência.....</i>	<i>20</i>
7.2	FONTES MATERIAIS	21
7.2.1	<i>A boa fé.....</i>	<i>21</i>
7.2.2	<i>A moral.....</i>	<i>21</i>

8	CARACTERÍSTICAS E CARACTERIZAÇÃO	21
8.1	A EMPRESA	22
8.1.1	<i>Formas de organização e gestão do trabalho</i>	22
8.2	CARACTERÍSTICAS DO AGRESSOR	23
8.2.1	<i>Covardia</i>	23
8.2.2	<i>Narcisismo</i>	24
8.3	CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADO	24
8.3.1	<i>Pessoa inteligente e competente</i>	25
8.3.2	<i>Pessoa que não aceita insultos</i>	25
8.3.3	<i>Pessoas críticas</i>	25
8.3.4	<i>As mulheres</i>	25
8.3.5	<i>Os trabalhadores doentes</i>	26
8.3.6	<i>Os Negros</i>	26
8.3.7	<i>Homossexuais</i>	26
8.3.8	<i>Pessoas idosas</i>	26
8.3.9	<i>Estudantes (estagiários)</i>	26
8.3.10	<i>Portadores (as) de necessidades especiais</i>	26
8.3.11	<i>Trabalhadores (as) com mais de 40 anos</i>	26
8.4	TERCEIROS PREJUDICADOS -> O EFEITO RICOCHETE	26
8.5	LOCAL DE TRABALHO	27
8.5.1	<i>Degradação do ambiente e das condições de trabalho</i>	27
8.6	CONDUTAS DE NATUREZA DIFUSA	27
8.7	CARACTERIZAÇÃO DAS CONDUTAS	27
8.7.1	<i>Formas de atuação do agressor</i>	27
8.7.1.1	Advertências devido a requisição de direitos	28
8.7.1.2	Ataques repetidos com insistência	28
8.7.1.3	Carga de trabalho excessiva	28
8.7.1.4	Comentários maliciosos	28
8.7.1.5	Controle de idas ao banheiro	28
8.7.1.6	Críticas contínuas a seus atos;	28
8.7.1.7	Desdém às doenças - comentários de mau gosto	29
8.7.1.8	Desestabilização psicológica da vítima	30
8.7.1.9	Despromoção injustificada	30
8.7.1.10	Desvio de função	30
8.7.1.11	Evidencia mento sobremaneira dos erros em relação aos acertos	30

8.7.1.12	Atos de humilhação pública	30
8.7.1.13	Impedir de utilizar o telefone	30
8.7.1.14	Imposição de condições e regras personalizadas.....	30
8.7.1.15	Imposição de prazos exíguos.....	31
8.7.1.16	Manipulação de informações.....	31
8.7.1.17	Metas imiscíveis de serem atingidas	31
8.7.1.18	Não reconhecimento de doenças do trabalho	31
8.7.1.19	Não repasse de trabalho.....	32
8.7.1.20	Proibição de tomar cafezinho e redução no horário de refeições.....	32
8.7.1.21	Programa de desligamento voluntário – PDV	32
8.7.1.22	Recusa de comunicação direta	32
8.7.1.23	Recusa em reconhecimento de diferenças pessoais	32
8.7.1.24	Segregação física.....	33
8.7.1.25	Submissão forçada da vítima.....	33
8.7.1.26	Tarefas inúteis, impossíveis ou absurdas.....	33
8.7.1.27	Troca de locais e turnos de trabalho sem aviso prévio.	33
8.7.1.28	Vedação ao direito de expressão	33
8.7.1.29	Vigilância específica	33
9	MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL.....	33
9.1	FORMA VERTICAL DESCENDENTE (A MAIS COMUM):	34
9.2	FORMA VERTICAL ASCENDENTE.....	34
9.3	DE FORMA HORIZONTAL OU TRANSVERSAL.....	34
9.3.1	<i>Horizontal simples</i>	35
9.3.2	<i>Horizontal coletivo</i>	36
10	O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	36
10.1	RAZÕES DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	36
10.1.1	<i>Falta de preparo de alguns chefes imediatos</i>	36
10.1.2	<i>Pura perseguição a um determinado indivíduo.</i>	36
10.1.3	<i>Chefias por indicação</i>	36
10.1.4	<i>Origem financeira - cobiça</i>	37
10.1.5	<i>Preconceitos enraizados</i>	37
10.1.6	<i>Anonimato em virtude do excesso de contingente</i>	37
10.2	JULGAMENTO DAS AÇÕES	37
10.3	PROJETO DE LEI QUE TIPIFICA O ASSÉDIO MORAL	39

10.4	PREJUÍZOS NO SERVIÇO PÚBLICO.....	40
10.5	APLICAÇÃO DO REGIME JURÍDICO ÚNICO E O ASSÉDIO MORAL.....	40
10.5.1	<i>O poder hierárquico e seus matizes.....</i>	41
10.5.2	<i>O poder disciplinar.....</i>	42
10.5.2.1	Apuração da falta disciplinar.....	42
10.5.2.2	Motivação da punição.....	43
10.5.2.3	Discrecionabilidade x arbitrariedade.....	43
10.5.2.4	O Instituto da disponibilidade (transferência arbitrária).....	43
10.5.2.5	Avaliação periódica do servidor.....	45
10.5.2.6	O abuso de poder.....	45
10.6	FORMAS ESPECÍFICAS DE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO	46
10.6.1	<i>Dificultar a Licença Capacitação.....</i>	46
10.6.1.1	Atrasos em razão de cursos	47
10.6.2	<i>Perseguição ao servidor estudante.....</i>	47
10.6.3	<i>Excesso de poder</i>	48
10.6.4	<i>Desvio de finalidade</i>	49
10.6.5	<i>Omissão da administração</i>	49
10.6.6	<i>O controle rígido do ponto e assiduidade.....</i>	49
10.7	O ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO	51
11	CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O TRABALHADOR.....	52
11.1	QUEDA DA AUTO-ESTIMA	53
11.2	PROBLEMAS DE SAÚDE.....	53
12	PROTEÇÃO LEGAL PARA AS VÍTIMAS	55
13	PROCEDIMENTOS DIANTE DO PROBLEMA	56
14	O ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO.....	56
15	PUNIÇÃO DISCIPLINAR AO ASSEDIADOR.....	57
16	O ASSÉDIO E O VÍNCULO TRABALHISTA	58
17	RESPONSABILIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL.....	59
17.1	O ASSEDIADOR	59
17.2	O ESTADO	59
17.3	O EMPREGADOR.....	59
18	O ÔNUS DA PROVA	60

18.1	INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.....	60
19	FORMAS DE COMBATE E PREVENÇÃO	61
19.1	JAMAIS MINIMIZAR RELATOS DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL	61
19.2	OFERECER APOIO - SOLIDARIZAÇÃO.....	61
19.3	FICAR ALERTA A FORMA DE CONVIVÊNCIA COTIDIANA	62
19.4	MANTER ACESA A LUTA CONTRA O PRECONCEITO E A DISCRIMINAÇÃO	62
19.5	ATENTAR PARA OS LIMITES DA OBEDIÊNCIA	62
19.6	DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	63
20	DECISÕES JUDICIAIS SOBRE O ASSUNTO.....	63
21	CONSIDERAÇÕES FINAIS.	65
22	BIBLIOGRAFIA	66

1 PREFÁCIO

Para a conclusão da especialização em direito do trabalho, inicialmente planejamos escrever um outro tema: O princípio da razoabilidade aplicado ao princípio protetor da hipossuficiência no direito do trabalho. Tal tema fora escolhido até porque sendo formado em filosofia sou capaz de tratar de princípios com uma facilidade singular.

Contudo em meus estudos, percebi que havia um tema muito mais importante para ser tratado neste momento. Revendo 25 anos de serviço público constatei que paira por baixo do tapete uma grande sujidade que simultaneamente se agrega a uma comodidade (as pessoas evitam bater de frente, se envolver) causadora de grandes sofrimentos velados.

Não há que se falar em respeito, dignidade com certos tipos de pessoas, pois intrinsecamente não estão preparadas para tanto. Parece que carecem de alguma região cerebral que trate do assunto. Algumas classes se escondem por trás de um odioso corporativismo, defendem ser superiores aos demais – que consideram “menos gente”. Sim, isto existe e está em nosso meio de tal forma que fazem com que acreditemos que isto seja verdade. E aceitamos pacificamente, sem questionar. Instituem terceiros para cometerem suas iniquidades – leia a estória do burro que queria ser cavalo. Fazem tão bem que acreditamos que tudo é da forma como vemos. Mas na verdade, vemos mal, de forma distorcida, como desejam que vejamos as coisas, da forma como fomos condicionados a ver. Aceitamos tudo de pacificamente... Por quê sair da nossa zona de conforto? O que acontece com os outros não ocorrerá comigo... Será?

Neste instante vem-me a cabeça a teoria de Carl Jung acerca do inconsciente coletivo. É que a forma como algumas informações chegaram até mim, deram-me a forte impressão que um auxílio veio do alto, eis que os materiais chegavam no exato instante em que estava tratando do tópico - farto e com impressionante riqueza de detalhes. E como se uma sede de justiça pairasse em um plano superior e resolvesse desaguar neste singelo trabalho. E estranho, mas em razão disto, creio ser capaz de escrever milhares de páginas sobre o assunto com uma facilidade meridiana, contudo aqui não me foi permitido prolongar. Um limite acadêmico exigiu-

me que apenas o esqueleto da obra fosse traçado. É o que farei – por hora...

2 INTRODUÇÃO

“Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre os seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.”

(Marie-France Hirigoyen)

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. Trata-se de uma das formas mais terríveis de violência sutil nas relações organizacionais, que se verifica pelas vias de práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias.

Um dos alvos preferidos do assediador são os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas. Trata-se, pois de uma violência “interna corporis” que se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' ou com atos concreto de desrespeitos multifacetários, como forma de impor controle e manter a ordem.

Não é de hoje que o fenômeno da violência moral no trabalho é observado, pode-se dizer que ela é tão antiga quanto o próprio trabalho. Esse fenômeno está presente no cenário mundial e não apenas nos países subdesenvolvidos, muito embora estes, pelo fato da menor divulgação e esclarecimentos sobre o assunto, tendem a ocorrer mais intensamente.

Tem sido pacífico o entendimento de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização seja da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, e do agressor, que considera seu procedimento normal. A própria sociedade precisa tomar conhecimento do resultado de sua indiferença e omissão.

Trata-se de um problema tão globalizado que a Organização Internacional do

Trabalho (OIT), constatou que em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho. É o caso da Finlândia, da Alemanha, do Reino Unido, da Suécia e dos Estados Unidos, por exemplo.

A médica do trabalho Margarida Barreto, ao elaborar sua tese de mestrado Jornada de Humilhações, concluída em 2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

A perspectiva para os próximos anos não é nada boa. A um consenso que predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e adoção de medidas concretas, especialmente visando à preservação e à reversão dessas expectativas.

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

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

“Me diga com quem andas que lhe direi quem és”.

Contudo hoje já podemos nos deparar com uma rede de resistência contra isto que pode ser considerado como o “mal do século” nas relações de trabalho. Uma rede de médicos, intelectuais, juristas que estão por todo o mundo, difundindo este mal invisível, trazendo a tona algo que tem causado grande sofrimento à humanidade e que na esmagadora maioria das vezes até ignoram sua existência, não compreendem o que está ocorrendo.

3 Histórico

Foi através de pesquisas realizadas na área de psicologia e psiquiatria que se identificou pela primeira vez o fenômeno da violência moral nos locais de trabalho. O pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, que em 1984.

Tal fenômeno tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha e atualmente destacam-se estudos feitos na França.

3.1 No mundo

Em 1996, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já bastante preocupada com o assunto, chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostos ao Assedio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0%homens e 4,2% mulheres).

Isto não parou por ai, pois este quadro se agravou desde então e os dados internacionais revelam que 8% dos trabalhadores da União Européia (12 milhões) vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos, 4% sofreram violência física e 2% assedio sexual.

Hoje tanto a Organização Internacional do Trabalho (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 em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agencia Européia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assedio moral aumentou nos últimos 3 - 5 anos na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia. A terceira pesquisa divulgada pela OIT, revela que 9% dos

trabalhadores da Finlândia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Portugal, são vítimas de 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, e depois em 2001, na obra Mal-Estar no Trabalho, 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.

3.1.1 O assédio moral é os direitos humanos

Para a constitucionalista Flávia Piovesan, a moderna concepção contemporânea de direitos humanos é decorrente do advento da DUDH (Declaração Universal de 1948) e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993.

É fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. A concepção contemporânea de Direitos Humanos é caracterizada pela **universalidade** e **indivisibilidade** destes direitos.

Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, ou seja, a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos.

Indivisibilidade em razão da garantia dos direitos, quer civis ou políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Ou seja: quando um deles é violado, os demais também o são.

3.2 No Brasil

Embora se trate de ocorrência tão antiga quanto o próprio trabalho a discussão da

violência moral no trabalho aqui no Brasil é recente e toma fôlego a partir de divulgação de uma dissertação de mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada "Uma jornada de Humilhações" (Barreto¹, 2000). A primeira lei a tratar desse assunto em nossos pais é de Iracenópolis, SP, regulamentada em 2001.

É importante que o poder público reconheça a importância do tema diante das conseqüências e danos a saúde da vítima, propiciando não somente medidas legais específicas mas atendimento interdisciplinar em que os profissionais sejam preparados para ouvir e compreender a vítima, evitando a medicalização e "psiquiatrização do problema social" como lembra Hirigoyen.

Ocorre que a violência moral no ambiente de trabalho ainda não foi incorporada pelos profissionais da área de saúde e trabalho como risco invisível (fator psicossocial) responsável pela degradação deliberada das condições de trabalho, gerando um clima negativo nas relações, desestabilizando emocionalmente os/as trabalhadores/as, comprometendo a saúde, desencadeando ou agravando doenças que podem levar disfunção e/ou incapacidade laborativa, de longa duração ou até mesmo a morte. As ofensas, humilhações e a sobrecarga de trabalho em razão da condição de raça e cor reforçam a informação que vem sendo apontada pelos principais institutos de pesquisas, há mais de vinte anos, que o contingente da população negra comparada com a branca é o seguimento mais discriminado, sendo que o mesmo acontece quanto ao Assedio Moral no trabalho.

Atualmente existem leis e projetos de lei tramitando no âmbito federal e estadual²,

¹ O assédio moral no trabalho <http://www.sindicato.com.br/artigos/assedio_moral_no_trabalho.htm> acessado em 28-01-2007

² No âmbito federal há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral: o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Além disso, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema:

Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral;

Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre coação moral;

Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral;

Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral.

Dados extraídos do site www.assediomoral.org.

No âmbito estadual, existem as seguintes leis e projetos de lei sobre o assunto:

Lei contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23.08.2002, primeira lei estadual sobre tema);

Projeto de lei contra assédio moral do Estado de São Paulo (aprovada em 13.09.2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 08.11.2002 pelo Governador do Estado);

que se multiplicam na medida em que esta forma de violência se multiplica dia-a-dia. Já existem, também, leis e projetos de lei municipais sobre o assunto³.

4 Conceitos

4.1 Conceitos relativos ao assédio moral

4.1.1 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.

4.1.2 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

Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia;
Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Ceará;
Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Espírito Santo;
Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

Dados extraídos do site www.assediomoral.org <<http://www.assediomoral.org>>.

³

Leis e projetos existentes sobre o tema no âmbito municipal:

Lei contra assédio moral de Americana - SP (Lei nº 3.671, de 07.06.2002);

Lei contra assédio moral de Campinas - SP - Lei nº 11.409, de 04.11.2002 - (aprovada em outubro de 2002);

Lei contra assédio moral de Cascavel - PR -

Lei nº 3.243, de 15.05.2001;

Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP - Lei nº 358/02;

Lei contra assédio moral de Iracemápolis - SP (primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral; Lei nº 1.163, de 24.04.2000);

Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP (Dec. 1.134, de 20.04.2001, aprovado em 30 de abril de 2001);

Lei contra assédio moral de Jaboticabal - SP (Lei nº 2.982, de 17.12.2001);

Lei contra assédio moral de Natal - RN (Lei nº 189/02, de 23.02.2002);

Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS (Lei nº 511, de 04.04.2003, aprovada em abril de 2003);

Lei contra assédio moral de São Paulo - SP (Lei nº 13.288, de 10.01.2002);

Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001);

Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo - SP;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro - SP;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba - PR;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema - SP;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá - SP;

Projeto de lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu - RS;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP;

Projeto de lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP;

Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória - ES. Dados extraídos do site www.assediomoral.org.

trabalho.

4.1.3 Marie-France Hirigoyen

Conforme definição de Marie-France Hirigoyen, por assédio em local de trabalho tem-se que entender por 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 trabalho⁴.

4.1.4 Projeto de lei 4.591/2001

O projeto de lei 4591/2001 que acrescenta ao art. 117 do Regime Jurídico Único – Lei 8112/90 (estatuto dos servidores federais), conduta punitiva de quem assedia moralmente inferior hierárquico define o assédio moral assim:

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

4.1.5 Outros conceitos de assédio moral no mundo

O Assédio moral é conhecido no mundo pelas expressões seguintes:

a) na França: harcèlement moral;

⁴ Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano, 3ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Bertrand, Brasil, 2002. p. 65.

- b) na Inglaterra: bullying (tiranizar, psicoterrorismo no trabalho, como denunciado pela jornalista inglesa, Andréa Adams, no livro "Bullying at Work" em 1992);
- c) nos EUA: mobbing (molestar);
- d) no Japão: Murahachibu (ostracismo social).

4.2 Conceitos relativos ao dano moral

A doutrina tem dividido entre os que identificam o dano moral com a "dor", em sentido amplo, ou seja, aquela que se configura com alguma alteração negativa do estado anímico do indivíduo, em contraposição ao dano material ou patrimonial. i.e., a violação de um bem, interesse ou direito integrante de determinada categoria jurídica. Dessarte, o dano moral é caracterizado pela exclusão a perda pecuniária ou patrimonial.

Agostinho Alvim entende que: "Dano moral ou não patrimonial é o dano causado injustamente a outrem, que não atinja ou diminua o seu patrimônio⁵."

Como podemos observar ainda que a doutrina apresenta definições que fazem referência ao estado anímico, psicológico ou espiritual da pessoa gerados não apenas a pela dor física, mas também por sentimentos tormentosos, como a tristeza, a angústia, a amargura, a vergonha, a humilhação. Percebe-se que tais sentimentos referem-se a toda classe de padecimentos insuscetíveis de apreciação pecuniária.

Para Silvio Rodrigues o dano moral insere-se em um contexto de injustiça: "a dor, a mágoa, a tristeza infligida injustamente a outrem⁶."

5 Natureza

O assédio moral "per sí" possui natureza psicológica distinguindo-se do assédio sexual que possui natureza sexual.

⁵ ALVIM, Agostinho. Da Inexecução das Obrigações e suas Consequências. 1949, nº 157, p. 195.

⁶ RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. Responsabilidade Civil. 1989. Vol. 4, p. 206.

5.1 Natureza psicológica

O assédio moral tem sido concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou mesmo pelos colegas.

No campo psicológico pode-se definir como "qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho⁷", ou ainda como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo⁸".

5.2 Natureza jurídica

5.2.1 Dano moral ou discriminação?

No passado o assédio moral era enfrentado no instituto da responsabilidade civil, mais precisamente em termos de danos morais, e, mais recentemente, em situações mais específicas, no assédio sexual. Este só veio a ser tratado em termos penais no ano de 2005, com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o art. 216-A, no Código Penal.

Contudo, ainda hoje se tem que o assédio moral pode se inserir tanto no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação".

5.2.2 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

⁷ Hirigoyen, Marie France - Molestie morali - apud MONATERI, Píer Giuseppe, BONA, Marco, OLIVA, Umberto. "O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho". RTDC, vol. 7, jul/set 2001, p.130.

⁸ Do manual anti-Bullying do MSF Union - sindicato inglês

legítimo a Diretiva 76/207/CEE da União Européia entendeu que trata-se de discriminação conforme assim assumido em seu artigo 2º, item 3, o seguinte:

"O assédio 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.

Cabe esclarecer que a legitimidade de que toda a discriminação é motivada por situações fáticas, como, por exemplo, o tratamento dado às gestantes e a restrição de suas atividades mais pesadas que não sejam consideradas discriminações em si, pois se justificam pela própria desigualdade de condições. Trata-se, pois 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 da União Européia 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)".

Destaque-se que a Organização Internacional do Trabalho, quando da adoção da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", em 1998, estabeleceu uma obrigatoriedade de respeito aos direitos fundamentais⁹ - entre eles: a eliminação da discriminação em matéria de emprego e

⁹ DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. (...) Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado da liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil -, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182).

5.2.3 Assédio como espécie de "dano moral"

Caracteriza-se como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo. Nesse sentido já se manifestou a jurisprudência¹⁰. Os autores que divergem deste ponto de vista entendem que o dano moral é um mero resultado da prática do assédio moral ou sexual.

6 Finalidade do assediador

De regra, a finalidade do assediador, é motivar o trabalhador a pedir 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.

São, portanto, uma série de atitudes que guarnecidas de traços discriminatórios,

b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

10

"A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade e humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 20 03 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA)"

"Ementa: JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE. NÃO-CONFIGURAÇÃO. Para configuração da justa causa para despedida do empregado é necessário que haja proporcionalidade entre o ato faltoso e a dispensa. A saída antecipada do trabalho cometida em um único dia, por empregada com mais de vinte anos de serviços, sem faltas anteriores, não autoriza o despedimento injusto da trabalhadora, pela falta de comedimento no poder punitivo exercido pelo empregador. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A imputação de falta grave a empregada, que não ficou devidamente caracterizada em Juízo, dá ensejo à indenização por dano moral, na forma do art. 5º, X, da CF. Essa espécie de dano diz respeito ao âmago subjetivo do trabalhador, e não depende de terem sido os fatos alegados objeto de repercussão dentro ou fora do estabelecimento empresarial. O que é relevante para configurar o dano moral é o sentimento ocasionado ao empregado, revelando sua angústia, seu constrangimento e sua dor pela ofensa recebida, pois trata-se de atributo fundamental da sua personalidade. Ac. 11155/01. Proc. 41284/00. DOE 02/04/01, pág. 27. Rel. CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS, 3ª T."

uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para excluir alguém indesejado muitas vezes pela competição entre colegas. Dessarte, discrimina-se a vítima com objetivos ilícitos. Assim o faz pela construção de um clima de constrangimento para que ele ou ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a instituição ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Na iniciativa privada é mais comum que isto ocorra no intuito de furtar-se de despesas com verbas trabalhistas. Deste modo, o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde.

7 FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

7.1 Fontes formais

7.1.1 A Constituição Federal e o ambiente de trabalho

Cabe frizar que a nossa Carta Magna elegeu o meio ambiente¹¹ à categoria de bem de uso comum do povo. Impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio.

É comum que o trabalhador só conte com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana.

Dessarte, ao trabalhador quando desligado de seu trabalho é assegurado esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, em perfeito estado de saúde física e

¹¹ Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

mental, nas mesmas condições de quando foi admitido.

7.1.2 Direito à indenização

A existência do direito à indenização por assédio moral encontra-se respaldado no próprio instituto do dano moral que é hoje inquestionável, ante o disposto nos incisos V e X da Constituição Federal, ademais o inciso X do art. 5º da Constituição da República faz alusão a direitos especiais da personalidade: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

7.1.3 Direitos da personalidade

Outros dispositivos constitucionais aludem a atributos especiais da personalidade, como o inciso III do art. 5º, segundo o qual "ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante"; os incisos IV e IX do mesmo artigo, que asseguram a liberdade de manifestação e expressão; o inciso VIII, que assegura a liberdade de crença religiosa ou convicção filosófica ou política; o inciso XLIX, que assegura aos presos o "respeito à integridade física e moral". Cumpre lembrar que tanto a doutrina quanto a jurisprudência já pacificou que essa enumeração é meramente exemplificativa.

7.1.4 Jurisprudência

No que tange ao conceito e à amplitude ou dimensão do dano moral, a doutrina ainda não se assentou, em bases definitivas, mas já se encontra em ascensão a sua aceitação que já fora muito mitigado em razão do medo do abuso deste tipo de ação em razão até do que se tem visto ocorrer nos Estados Unidos onde as ações relativas ao dano moral são milionárias. Neste sentido, cabe lembrar que a cultura e as condições financeiras que imperam naquele local divergem em muito das condições Brasileiras.

Percebe-se hoje que o "Punitive damage" que sustenta a reparabilidade do dano moral com caráter punitivo vem se agregando cada vez mais a nossa forma de pensar, prova disto é o projeto 6960 de 2002, de autoria do Deputado Ricardo Fiúza, onde pretende acrescentar um parágrafo ao art. 944, que traz uma regra geral da

indenização, para a incluir o desestímulo nas indenizações por dano moral.

7.2 Fontes materiais

7.2.1 A boa fé

A paz social deve ser buscada incessantemente, pois os desequilíbrios aparecem e desaparecem na linha do tempo e do espaço, constantemente, como fruto das necessidades humanas que são dinâmicas, saciadas ou não. A boa fé surge então como uma espécie de pacto social, que embora nem sempre esteja formalizado, ainda assim, é sempre útil e conveniente a sua observação, denotando sempre, de modo incisivo, o caráter do agente. Em seu aspecto mais objetivo, é essencial a própria operabilidade das relações, entre os seres humanos.

7.2.2 A moral

Durkheim afirmava que o fato social é produzido pela consciência coletiva, considerada exterior e superior às consciências individuais. Neste contexto, o indivíduo não é propriamente livre, pois é suscetível de um comportamento comum, relacionado ao seu meio. É um objeto da moral individual e coletiva, da coação oriunda das consciências que o rodeiam. Já foi dito que "o homem é um ser social" (Hobbbes, Locke, Montesquieu, Condorcet teceram importantes teoria de como se comportam os homens como seres sociais), "i. e.", necessita do contato com outros seres de sua espécie. Existe um impulso que o leva a coabitar. Portanto, deseja a aprovação dos que o rodeiam. As atitudes relativas a discriminação, ao assédio moral, geralmente oriundas de mentalidades doentias – a história já o comprovou - podem até em um primeiro momento achar guarida em entre pessoas menos esclarecidas, mas com o tempo tendem a alcançar o patamar do repúdio, do asco, do desprezo.

8 CARACTERÍSTICAS E CARACTERIZAÇÃO

O assédio moral é um verdadeiro atentado contra a dignidade psíquica pois caracteriza-se por condutas conduta abusivas, de natureza psicológica, na grande maioria dos casos de forma repetitiva e prolongada.

Esta forma de terrorismo, que infelizmente ainda não está tipificado mas que já é passível de reparação cível e até com conseqüências administrativas expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.

A caracterização – do mobbing, bullying, *harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico - depende do próprio conceitos cujo elemento comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica de forma agressiva e vexatória, que constrange a vítima trazendo nela sentimentos de humilhação, interiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima.

Conforme elencam MONATERI, BONA e OLIVA ¹², o "mobbing" pode concretizar-se de diversas formas, que, a título ilustrativo, podem ser: a marginalização do sujeito mediante a hostilidade e a não comunicação; críticas contínuas a seus atos; a difamação; a atribuição de tarefas que inferiorizam e são humilhantes ou, ao contrário, difíceis demais de cumprir, sobretudo quanta propositadamente não acompanhada de instrumentos adequados; o comprometimento da imagem do sujeito perante seus colegas, clientes, superiores; transferências contínuas de um escritório a outro, etc.

8.1 A empresa

8.1.1 Formas de organização e gestão do trabalho

A gestão de resultados (máxima de eficiência com menor custo e investimento) bem como a globalização tem gerado e multiplicado as situações de assédio, pois as gestões são mais opressivas, visualizando menos as diferenças individuais e acabam por desconhecer, por completo, as tendências pessoais de aptidão.

O Parlamento Europeu bastante preocupado com a questão sugeriu (relatório do ano de 2004), em decorrência das estatísticas, a elaboração de diretivas a serem

¹² "O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho" RTDC, vol. 7, jul/set.

respeitadas pelos integrantes da comunidade e a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades, elaborou, assim, proposta de Resolução com alguns articulados que demonstram os resultados dos abusos em questão¹³:

“a) - a forma de administração, de organização e de gestão do trabalho, que, se não bem equacionada, vai gerar situações da natureza, ou seja, é necessária uma política com visão voltada para as relações do trabalho em múltipla dimensão (hierárquicas, grupais e individuais);

b) - a forma como a empresa busca o resultado final do trabalho, ou seja, como ela pretende alcançar o resultado econômico ou finalístico. Se o modo como a empresa, a instituição, pretende alcançar a eficiência não estiver bem equacionado em termos de tempo, de espaço e de investimento (tempo da tarefa, ambiente físico de trabalho, programas de atualização, promoção e acesso, ou seja, motivação), o resultado desejado não será atingido sendo comum ocorrer, diferentemente, confusão, aumento de absentismo, falta de produtividade, etc.

c) - a forma de as Chefias tratarem as diferenças individuais, os momentos individuais próprios de cada trabalhador, a forma de interagir o grupo, buscando cooperação e não competitividade”.

8.2 Características do agressor

8.2.1 Covardia

Podemos dizer que o perverso é um covarde, pois ataca pessoas que aparentam fragilidade, por isso as mulheres são suas maiores vítimas. O perverso não assume a responsabilidade pelos seus atos.

O agressor sabe:

- do desgaste do trabalhador com o tempo de demora na solução de suas causas trabalhistas;

¹³ <http://209.85.165.104/search?q=cache:V1FbflC8fAsJ:www.ime.usp.br/~diretor/ASSEDIO_MORAL_reuniao_dos_diretores.doc+Parlamento+Europeu+relatorio+2004+diretivas+mulher&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=3&client=opera> acessado em 27-01-2007.

- e do medo que tem de utilizar o direito constitucional de ação, por causa das conhecidas listas negras e corporativismos, que ainda imperam;
- do risco do desemprego, diante de um mercado que não garante emprego, com um desemprego estrutural mundial assustador.

8.2.2 Narcisismo

Mauro de Moura¹⁴, especialista em medicina do trabalho nos 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. Chamamos o assediador de “morcego” por ser alguém que procura sugar todas as forças do seu rival. A diferença de quem assedia para um chefe verdadeiro é que o primeiro quer todos os holofotes, quer ser reconhecido e admirado pelos outros. Além de não ouvir ninguém e achar que a única opinião que vale é a dele. Ou seja, trata-se de uma pessoa extremamente insegura e invejosa. Mas que não admite, jamais, seus defeitos. Tanto que em 100% dos casos quem procura ajuda são os assediados. Nunca os assediadores.”

8.3 Características do assediado

“Aquilo que mais odeias em mim é o que me faz melhor que ti”.

¹⁴ Moura, de Mauro, Especialista em medicina do trabalho < <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp> > acessado em 28-01-2007

Mauro de Moura¹⁵ nos fornece ainda várias características do assediado que desde já passamos a enumerá-las:

8.3.1 Pessoa inteligente e competente.

“Final, o assediador nunca vai escolher uma pessoa fraca. Ele acredita que seus verdadeiros inimigos são as pessoas mais fortes – claro, ele jamais vai se sentir ameaçado por alguém incompetente, que quase não vai ao trabalho”.

8.3.2 Pessoa que não aceita insultos.

“... o assediado é uma pessoa que não aceita insultos, tem um temperamento um pouco mais forte. A maior vitória do assediador será a fragilidade do subordinado, tanto física quanto psicologicamente. Recentemente, em Caxias do Sul, um empregado matou o seu patrão. Agora é fácil afirmar que se trata de um assassino, um louco. Mas ninguém se deteve em analisar o que aconteceu antes. De um dia para o outro, sem explicação, o funcionário foi rebaixado para uma máquina que exigia menos capacitação do que ele poderia oferecer. É possível que tenha sido vítima de assédio moral. Resultado: uma pessoa foi morta”.

8.3.3 Pessoas críticas

Pessoas que se sobressaem por sua postura crítica e que contestem regras injustas, política de gestão e reclamem seus direitos.

8.3.4 As mulheres

Com as mulheres as atitudes são diversificadas, mas sempre visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros, relaciona atestados médicos e faltas, impedir que as grávidas sentem durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa, exigir que não engravidem, evitando prejuízos a produção...

A médica do trabalho Margarida Barreto¹⁶, ao elaborar sua tese de mestrado Jornadas Humilhações, concluída em 2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho retratou os

¹⁵ Moura, de Mauro, Especialista em medicina do trabalho < <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp>> acessado em 28-01-2007

¹⁶ O assédio moral no trabalho <http://www.sindicato.com.br/artigos/assedio_moral_no_trabalho.htm> acessado em 28-01-2007

comportamentos elucidados pelas humilhações sofridas pelos trabalhadores na triangulação saúde, doença e trabalho. A autora ressalta, ainda, que “na análise dos dados, detecta-se que as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram humilhadas do que o homem¹⁷”.

8.3.5 Os trabalhadores doentes

Os trabalhadores doentes ou que sofreram acidentes do trabalho que são discriminados e segregados.

8.3.6 Os Negros

8.3.7 Homossexuais

8.3.8 Pessoas idosas

8.3.9 Estudantes (estagiários)

Como estão em processo de aprendizagem, os estudantes chegam às empresas com o intuito de aperfeiçoar as técnicas vistas em sala de aula. Porém, pelo fato de não serem profissionais, a pressão, em alguns casos, acaba aumentando.

8.3.10 Portadores (as) de necessidades especiais

8.3.11 Trabalhadores (as) com mais de 40 anos

8.4 Terceiros prejudicados -> o efeito ricochete.

Estes ataques podem e geralmente atingem ainda aqueles que estão à volta 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 pólo ativo sob pena de serem expurgados do conciliábulo do opressor para fazer parte do rol das vítimas.

Em um indivíduo com uma índole razoavelmente saudável, tais atitudes podem gerar terríveis conflitos internos, eis que de um lado ela percebe que está fazendo algo incorreto, que depõe contra a moral, contra seu íntimo e, assim, procurará compensar suas atitudes de alguma forma (...), mas simultaneamente tem que atender as exigências do assediador. De uma situação conflituosa como esta, podem advir conseqüências desastrosas que podem não atingir necessariamente a figura do assediador, mas que este pode tirar proveito.

¹⁷ BARRETO, 2000, p. 212

8.5 Local de trabalho

8.5.1 Degradação do ambiente e das condições de trabalho

Uma das características relativas ao local de trabalho onde ocorre o assédio e a degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

Assim, pode ocorrer que, 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 ou gratificação, reproduzindo as condutas do agressor.

Dessarte passa a concorrer uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, 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.

8.6 Condutas de natureza difusa

É importante colocar que a prática de assédio moral é uma conduta de natureza difusa. Normalmente ela se dá de forma velada, sendo até difícil de reconhecê-la, de modo que é necessário ir compilando situações, que possam detectar a existência do assédio.

8.7 Caracterização das condutas

8.7.1 Formas de atuação do agressor

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. É incomum que o psicoterrorista chegue diretamente para o assediado e lhe faça desconsiderações de apreço ou ameace uma demissão ou exoneração. Assim, quando a vítima começa perceber que é sério, já está instaurado o assédio moral.

O rol que segue é meramente exemplificativo:

8.7.1.1 Advertências devido a requisição de direitos

O assediado recebe advertências, restrições em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;

8.7.1.2 Ataques repetidos com insistência

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos tem significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade.

8.7.1.3 Carga de trabalho excessiva

Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;

8.7.1.4 Comentários maliciosos

Passa a difundir comentários maliciosos sobre o cidadão, começa a propagar idéias sobre a sua virilidade: "Será que ele é homem?".

8.7.1.5 Controle de idas ao banheiro

Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;

8.7.1.6 Críticas contínuas a seus atos;

A conduta que se caracteriza pela repetição continua, difusa, ou seja, não há assédio por múltiplas ações. Há continuação - se estivesse tipificado, certamente seria um crime contínuo que se protraí no tempo -, há sempre um conteúdo negativo em relação ao assediado (desprezo, isolamento, rumores sobre sua conduta, constante alocação de tarefas aquém de sua capacidade, ou mesmo que de acordo com a capacidade com tempos de execução ínfimos).

8.7.1.7 Desdém às doenças - comentários de mau gosto

Comumente para pressionar o empregado a continuar trabalhando e produzindo pela chefia atos de desmoralização àquele que se encontra enfermo é, assim, muito comum comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;

Um bom exemplo de ridicularização do doente e da sua doença refere-se àquele trabalhador que ao reclamar das dores relativas a Ler os superiores fazem chacotas.

- Que doença profissional que nada... O que na verdade a Maria tem, pessoal, sabem o que é?? Ela tem é....Ela tem é....lerDEZA!!!!

- Fulano não quer trabalhar porque tem depressão...

Há ainda outras formas de ataque a este grupo:

- a) Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função.
- b) Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado/a sentado/a olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham.
- c) Isolar os adoecidos em salas denominadas dos 'compatíveis'. Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de 'podres, fracos, incompetentes, incapazes'.
- d) Diminuir salários quando retornam ao trabalho.
- e) Demitir após a estabilidade legal.
- f) Ser impedido de andar pela empresa.
- g) Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar.
- h) Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa.
- i) Desaparecer com os atestados.
- j) Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle.

- k) Colocar guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres.
- l) Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa.
- m) Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança.
- n) Dificultar a entregar de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS.

- o) Omitir doenças e acidentes.
- p) Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.
- q) Colocação de outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, sendo que muitas vezes o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;

8.7.1.8 Desestabilização psicológica da vítima

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade.

8.7.1.9 Despromoção injustificada

Ou ainda, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão, com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;

8.7.1.10 Desvio de função

Mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana ou fazer qualquer outra atribuição diferente daquela pelo qual foi contratada.

8.7.1.11 Evidenciamento sobremaneira dos erros em relação aos acertos

No trabalho as pessoas são desestabilizadas colocando em evidência seus erros

8.7.1.12 Atos de humilhação pública

Refere-se a fragilizarão, ridicularizarão, inferiorizarão, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadir, inclusive, o espaço profissional;

8.7.1.13 Impedir de utilizar o telefone

Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares.

8.7.1.14 Imposição de condições e regras personalizadas

Imposição de 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;

8.7.1.15 Imposição de prazos exíguos

Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho ou tarefa;

8.7.1.16 Manipulação de informações

Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;

8.7.1.17 Metas imiscíveis de serem atingidas

Também sustenta que o estabelecimento de metas impossíveis à equipe ou a um funcionário é uma forma comum de assédio neste tempo de crise.

Inúmeros são os casos de empregados que ao não atingirem as quotas estabelecidas, é habitualmente chamado de "fracos, incompetentes, incapazes de produzir" seja de forma direta ou indireta.

8.7.1.18 Não reconhecimento de doenças do trabalho

Um problema que vem ocorrendo com os trabalhadores é o não reconhecimento por parte das empresas de doenças relativas ao próprio ambiente de trabalho como no caso dos trabalhadores que são lesionados com a doença a ler/dort.ou ainda àqueles ambientes de trabalho extremamente tensos que levam o trabalhador a doenças psicossomáticas como no caso da depressão.

Normalmente os trabalhadores lesionados são atendidos pelo convênio médico e que age no geral dentro do perfil exigido pela empresa conveniada e não do ponto de vista da necessidade do doente, possibilitando com isso a não emissão da CAT, bem como facilitando as resilições contratuais dos lesionados.

Quanto as questões dos lesionados pela ler/dort há pessoas ainda tenras de idade, com pouco mais de 20 anos que já estão lesionados. Fazem fisioterapia, retornam ao trabalho, mas sem mudança de função, apesar da recomendação médica. Com a continuidade dos esforços repetitivos o estado da doença vai se agravando cada dia mais.

Há ainda casos de depressão oriundos do próprio ambiente de trabalho em que o trabalhador é afastado e ao retornar ao local de trabalho não são oferecidas

condições para que a doença possa ser superada, ou mesmo mudança de comportamento e do próprio ambiente de trabalho, resultando em estágio crônico da doença que pode resultar até em suicídio.

8.7.1.19 Não repasse de trabalho

Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;

8.7.1.20 Proibição de tomar cafezinho e redução no horário de refeições

8.7.1.21 Programa de desligamento voluntário – PDV

Uma outra forma de exclusão do empregado ocorre pelas vias do PDV – Programa de Desligamento Voluntário que gera uma expectativa ilusória em relação as verbas rescisórias. Francisco Marques¹⁸ nos informa que o sindicato dos bancários de São Paulo, através de uma pesquisa realizada, apontou que 90% dos funcionários que aderem ao plano se arrependem, pois a maioria o faz em virtude do terror psicológico: ameaça de demissão, de transferência para localidade distante, registrando ainda casos de depressões, separações e até suicídios entre os pedevistas.

Sônia A.C. Mascaró Nascimento nos relata “o caso que enfrentou a General Motors de São Caetano do Sul, acusada de assédio moral por tê-las coagido a aderir a um programa de demissão voluntária, mantendo-as em uma sala fechada por quatro horas sob a pressão da chefia para que a adesão fosse feita¹⁹”.

8.7.1.22 Recusa de comunicação direta

Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;

8.7.1.23 Recusa em reconhecimento de diferenças pessoais

A recusa de reconhecer as diferenças pessoais também é um meio de desestabilizar uma pessoa, pois ao formatar os indivíduos é mais fácil controlá-los e impor a lógica

¹⁸ "Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho - Dano Moral" - Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho - Ed. LTr - 25 e 26 de março/2003 - pg.22 - apud <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>> acessado em 24-01-2007.

¹⁹ <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>> acessado em 24-01-2007.

do grupo. A vítima perde a confiança e tem a sensação de não saber nada.

8.7.1.24 Segregação física

A fim de desestabilizar a vítima escolhida, o agressor a isola do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

Neste sentido pode: tirar o telefone, tira o computador ou determinados acessos , não lhe dirige a palavra, retira-o de todas as reuniões importantes...

8.7.1.25 Submissão forçada da vítima

Os efeitos do assédio têm estilo específico que deve ser diferenciado do estresse, da pressão, dos conflitos velados e dos desentendimentos. Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima.

8.7.1.26 Tarefas inúteis, impossíveis ou absurdas.

Coloca-se objetivos impossíveis de serem realizados e tarefas absurdas ou inúteis. Não fornecer a uma pessoa conscienciosa os meios de trabalhar é uma maneira eficaz, se for feito sutilmente, de lhe passar a imagem que ela é uma nulidade e que é incompetente, abalar sem que o outro compreenda o que aconteceu. A violência começa pela negação da própria existência do outro. É imprescindível entender como age uma pessoa perversa.

8.7.1.27 Troca de locais e turnos de trabalho sem aviso prévio.

8.7.1.28 Vedação ao direito de expressão

Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;

8.7.1.29 Vigilância específica

Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

9 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

As modalidades de assédio moral se classificam em:

- a) Forma vertical descendente,
- b) Forma vertical ascendente e
- c) De forma horizontal ou transversal.

Embora seja mais comum o assédio moral partir de um superior para um subordinado, também pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar. o assédio pode se dar por qualquer uma das modalidades. O que importa, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, as características da conduta a repetição.

9.1 Forma vertical descendente (a mais comum):

Aquela que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados e se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e anéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade.

No setor privado fala-se muito em reengenharia, reestruturação e reorganização do trabalho. Dessarte, outras exigências foram incorporadas à qualificação exigida: polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização – leia-se desregulamentação para os trabalhadores, precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas.

9.2 Forma vertical ascendente

É aquela que parte de um ou mais assalariados ou administrados em relação ao superior hierárquico;

9.3 De forma horizontal ou transversal

Ocorre entre os próprios colegas. Esta modalidade divide-se em Horizontal simples ou horizontal coletivo.

9.3.1 Horizontal simples

Parte de um trabalhador em relação ao colega de serviço.

O assédio horizontal simples é o mais freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo, função ou uma promoção.

Um dos instigadores mais comuns do assédio horizontal é a inveja e as inimizades pessoais. Nesses casos, 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 dos 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.

É bastante comum que esse conflito ocorra quando um colega agride, moralmente, a outro e a chefia não intervém, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa (quando falta seguidamente ao trabalho). O conflito tende a recrudescer pela omissão da empresa em não intervir. 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 coletivo²⁰”.

²⁰ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. Ed. LTr: São Paulo, 2003, p. 27.

9.3.2 Horizontal coletivo

Parte de um ou mais trabalhadores (uma classe) 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.

“Assim, como exemplo, podemos citar casos de funcionários organizados em carreira que foram assediados (exemplo - carreiras militares) e depois foram reintegrados, não mais, na posição em que se encontravam na época do assédio, mas com todas as promoções que lhe seriam devidas naquele lapso de tempo, todas concedidas de uma vez. Compreendidos no *quantum debeatur* o que perdeu e o que efetivamente deixou de ganhar (lucros cessantes) por culpa exclusiva da instituição assediadora²¹”.

10 O assédio moral no serviço público

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio moral.

10.1 Razões do assédio moral no serviço público

10.1.1 Falta de preparo de alguns chefes imediatos

10.1.2 Pura perseguição a um determinado indivíduo.

Em razão deste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade:

O chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor.

Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

10.1.3 Chefias por indicação

Os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade, parentescos (nepotismo) diretos ou indiretos ou de suas relações políticas – inclusive as decorrentes de certas ordenações.

²¹ ASSÉDIO MORAL EM FACE DO SERVIDOR PÚBLICO - LÍLIAN RAMOS BATALHA -
http://www.direitonet.com.br/textos/x/16/95/1695/DN_assedio_moral_em_face_do_servidor_publico.doc - em 28-01-2007

Geralmente despreparado para o exercício do cargo ou função confiado, 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.

10.1.4 Origem financeira - cobiça

Em muitos casos a origem da situação está no dinheiro; promoções, gratificações, Direção e Assessoramento Superior (D.A.S.s), viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, locomoção, diárias, a tendência a querer abocanhar literalmente tudo de todos.

10.1.5 Preconceitos enraizados

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

10.1.6 Anonimato em virtude do excesso de contingente

Uns dos maiores motivos que originam o grande número dos que sofrem por “mobbing” na Administração Pública é o exacerbado número de pessoas que compõe o quadro da administração pública - o que torna o anonimato uma constante. 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, a casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes. Contudo, raras vezes alguma atitude é efetivamente tomada. O que torna duvidosa a verdadeira origem da agressão. Cabe esclarecer aqui, que há técnicas administrativas motivam a que o chefe nunca age diretamente, mas sempre a partir de um terceiro de forma que sua imagem “de bom” seja preservada – cumpre lembrar ainda que sempre haverá voluntários dispostos a receber as trinta moedas.

10.2 Julgamento das ações

No serviço público quem julga as ações relativas aos servidores é alguém pago pelo próprio estado, alguém que tem o dever de defender os interesses do ente estatal

muito embora este dever não possa se sobrepor a própria justiça, aquela que o cidadão elegeu de fato para ser defendido, ou seja, a preservação da dignidade da pessoa humana. De fato o litígio começa 1 X 0 (1 para o Estado e 0 para o servidor).

O problema se torna mais grave quando se junta ao fato de que os julgadores, em regra, não possuem qualquer especialização relativa às causas trabalhistas - muito pelo contrário, tal matéria é vista até com certo desdém por parte da maioria daqueles magistrados (o direito dos sem direitos, dos subalternos – quem pode manda e quem tem juízo obedece) –, pois os magistrados trabalhistas julgam apenas as causas relativas aos particulares.

Frise-se neste sentido que o Direito do Trabalho não é somente a CLT, mas pelo contrário, a CLT está contida no direito do trabalho, que abrange a Constituição Federal, o direito internacional do trabalho (diga-se de passagem, uma legislação bastante ampla e que está englobada em nosso ordenamento jurídicos em razão do artigo 5º e incisos), a psicologia trabalhista, o código civil, princípios jurídicos etc.

Uma das alterações introduzidas pela EC 45 tentou corrigir esta questão mas²² a Associação dos Juizes Federais do Brasil – AJUFE propôs uma ação direta de inconstitucionalidade no intuito de suspender "toda e qualquer interpretação ... que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a '... apreciação ... de causas que ... sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por

²² Notícia: EC 45/2004 e Inciso I do Art. 114 da CF - 2 (Fonte STF)

Em seguida, entendeu-se estarem presentes os requisitos para a manutenção da liminar concedida. Considerou-se pertinente a interpretação conforme à Constituição emprestada pela decisão, em face do caráter polissêmico da norma em análise. Salientou-se, no ponto, a decisão do STF no julgamento da ADI 492/DF (DJU de 12.3.93), na qual se concluiu pela inconstitucionalidade da inclusão, no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, das causas que envolvam o Poder Público e seus servidores estatutários, em razão de ser estranho ao conceito de relação de trabalho o vínculo jurídico de natureza estatutária existente entre servidores públicos e a Administração. Afastou-se a alegação de inconstitucionalidade formal, uma vez que a redação dada pelo Senado Federal à norma e suprimida na promulgação em nada alteraria o âmbito semântico do texto definitivo, mas somente tornaria expressa, naquela regra de competência, a exceção, concernente aos servidores públicos estatutários, que o art. 114, I, da CF, já contém de forma implícita. Também reputou-se presente o requisito do periculum in mora, visto que os possíveis transtornos e protelações no curso dos processos causados por eventuais conflitos de competência, com danos às partes e à própria Jurisdição, estariam a demonstrar o grave risco que poderia acarretar o indeferimento da liminar. Vencido o Min. Marco Aurélio que não referendava a decisão. (STF - ADI 3395/DF - Plenário - Rel. Min. Cezar Peluso - 05.04.2006) (Informativo nº 422 do STF)

Ref. Legislativa CF: Art. 114, I

típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo".

Percebe-se claramente que o STF atuou aí como legislador negativo em matéria constitucional, i.e., alterou a constituição por mera interpretação, indo assim, contra a vontade do popular expressa através de seus representantes. Desnecessário dizer que tal atitude prejudicou extremamente a todos os servidores públicos, que não podem contar com uma justiça imparcial para resolver suas questões.

Conclui-se assim, que no judiciário a situação indicada é extremamente grave, pois no caso de ocorrer assédio por parte de um magistrado ou de alguém de sua confiança quem irá julgar as ações é um de seus pares. Esta situação em regra induz a um forte corporativismo de dignitários com vitaliciedade e inamovibilidade. Uma verdadeira luta entre Davi e Goliás onde de um lado encontra-se o uma autoridade com todas as prerrogativas e atributos estatais – sendo de fato o próprio Estado em ação – e de outro um servidor completamente indefeso. Em casos tão desequilibrados como este a hiposuficiência do servidor não encontra a menor guarida ante a justiça dos homens.

10.3 Projeto de lei que tipifica o assédio moral

Permanece esquecida nas prateleiras do Congresso Nacional uma das iniciativas que poderiam alterar enormemente a forma como esta questão é tratada. Trata-se do projeto de lei que acrescenta o artigo 136-A ao Código Penal Brasileiro, e, assim, tipifica o Assédio Moral no Trabalho, que atualmente carece de uma força coercitiva que garanta o direito.

O projeto de lei é merecedor de aprovação e seu mérito público é indiscutível em face das conseqüências sociais desastrosas que a tolerância legislativa ocasiona ao referendar essa prática de abusos reiterados contra funcionários que restam afastados do trabalho gerando um custo público ao sistema de previdência, ou são obrigados a pedir demissão, o que da mesma forma gera um imenso custo social.

As premissas que defendem o projeto supracitado têm muitas a ver com aquelas que levaram à edição da Lei 10.224/2001, que trata do assédio sexual, já que protegem o trabalhador em geral das perversas relações de trabalho, do abuso de poder.

10.4 Prejuízos no serviço público

O serviço público tem uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave. Basta lembrar que os serviços tidos como atividade fim são todas de acesso vias concurso públicas. Logo mesmo que haja recursos (o que é muito raro), em caso de afastamento do servidor em razão de doença causada por assédio moral, não há como haver uma contratação imediata, pois deve haver vacância para tanto, que se dá pela aposentadoria ou pela exoneração.

Neste caso o serviço público acaba por estar prejudicado, não atende como deveria os beneficiários dos seus serviços.

Deste modo, pode-se inclusive, seja em razão da ação ou omissão, falar até em improbidade administrativa por parte dos dirigentes. É claro que caso ocorra este tipo de atitude no âmbito do judiciário, por exemplo, é muito mais difícil que uma ação deste porte tome andamento até em razão do corporativismo, pois no caso de um magistrado cometer assédio ou se omitir a esta situação quem julgará a ação, como já visto, será um de seus pares. Ressalte-se que o membro do Ministério Público de certo modo sempre procurará manter a polidez de seu relacionamento com o colega que trabalha constantemente – caso contrário estaria maculando seu próprio ambiente de trabalho. Contudo, com criação da nova estrutura do Conselho da Justiça Federal, em razão das últimas alterações constitucionais, existe a remota possibilidade de este quadro ser atenuado...

10.5 Aplicação do Regime Jurídico Único e o assédio moral

Cumpra esclarecer que 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 exercida²³, a configuração do assédio moral só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do servidor público. Na administração pública esse poder de direção manifesta-se de três formas:

10.5.1O poder hierárquico e seus matizes

O poder hierárquico tem por objetivo ordenar, fiscalizar, avocar, delegar e reapreciar (corrigir as atividades administrativas), no âmbito interno da Administração Pública. Segundo Celso Antônio Bandeira de Melo²⁴ “Hierarquia pode ser definida como o vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade, de superior a inferior, de hierarca a subalterno”.

Em seu “poder de comando” ao ordenar e controlar as atividades da Administração reparte e escalona as funções entre os agentes do poder, de modo que cada pessoa possa exercer eficientemente seu encargo de modo “harmônico”; fiscaliza, inspeciona as atividades dos órgãos e agentes, velando pelo “cumprimento da lei” e das instruções; pelas vias do poder de revisão revisa-se os atos dos superiores sobre os atos dos inferiores.

Note-se que o poder hierárquico é totalmente impessoal e sua finalidade deve estar sempre voltado ao bem comum, implícitos entre os fundamentos e objetivos estampados no artigo 1º e 3º da Carta Primaveril 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. O poder para ser legítimo deve ser exercido com extrema humildade sob pena de configurar-se como abuso de autoridade. Basta ter em mente que entre a utilização legítima do poder e o abuso de autoridade há uma linha muito tênue que constantemente é violada.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 374.

²⁴ Mello, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 15 Ed. Refundida, ampliada e atualizada até a Emenda Constitucional 39, de 19.12.2002. MALHEIROS EDITORES LTDA.— São Paulo — SP.

Dessa forma, deve o administrador exercer os poderes, que lhe foram confiados pela sociedade, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao servidor público. Basta lembrar que ao assumir o cargo ou função ao qual lhe fora conferido tais atributos se esperava que agisse desta forma sob pena de violação ao pacto contratual.

10.5.2O poder disciplinar

O poder disciplinar distingue-se do poder hierárquico, pelo fato de que enquanto este distribui e escalona as funções executivas aquele controla o desempenho destas funções e a conduta interna de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas cometidas.

O que se visa com o poder disciplinar o serviço público enquanto analisado sob a perspectiva de seu fim. Daí da exata afirmativa de Marcelo Caetano de que “o poder disciplinar tem a sua origem e razão de ser no interesse e na necessidade de aperfeiçoamento progressivo do serviço público”²⁵. Fica claro que a exata medida da utilização do poder disciplinar só se legitima no exercício que se direcione ao benefício do serviço público e não na perseguição ao servidor, o que é vedado.

Ressalte-se que se 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).

10.5.2.1 Apuração da falta disciplinar

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

25

Caetano, Marcello, Do Poder Disciplinar, Lisboa, 1932, p. 25 apud <

http://www.dgsi.pt/pggrp.nsf/7fc0bd52c6f5cd5a802568c0003fb410/31256d2508c9c857802570b600396120?OpenDocument#_ftn9 >

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 - due process of law (art. 5º LLIV, LV) restando cabível o Mandado de Segurança contra ato disciplinar (Lei 1533/51, art. 5º , III).

10.5.2.2 Motivação da punição

A motivação visa evidenciar a conformação da pena com a falta a fim de que sejam conferidas a legitimidade dos atos ou fatos ensejadores da punição administrativa. Dessarte é imprescindível para a validade da pena. É ilegal e inadmissível a punição desacompanhada da justificativa da autoridade que a impõe. Cumpre esclarecer que a oportunidade e conveniência circunscrevem-se à escolha da penalidade dentre as várias possíveis, na graduação da pena, respeitado o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade. A discricionariedade será tida por abusiva se utilizada para omitir informações acerca da existência da falta e dos motivos que levaram a punibilidade. Conclui-se que a motivação pode ser resumida, mas de modo algum omissa posto que a autoridade administrativa não esteja tão arraigada às formas judiciais sob pena de incorrer em inexistência material ou jurídica dos motivos.

10.5.2.3 Discricionariedade x arbitrariedade

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.

10.5.2.4 O Instituto da disponibilidade (transferência arbitrária)

Reza o preceito jurídico que o ato vinculado – de natureza cogente - não coaduna com a discricionariedade. Assim, não pode o administrador utilizar-se, por exemplo, do instituto da disponibilidade (“colocação do servidor estável em inatividade remunerada, até seu adequado aproveitamento em outro cargo, com proventos

proporcionais ao seu tempo de serviço.”²⁶) para punir o servidor. Tal instituto somente é para ser utilizado nos casos de extinção do cargo conforme preceitua o artigo 41 § 3º da CF. Esta atitude denota não só ignorância da Lei, mas ainda arbitrariedade suscetível de enquadramento no instituto do assédio moral²⁷ eis que, o poder público estará sendo utilizado de forma ilícita, abusiva, fora da Lei ainda que tal ato seja cometido por autoridade competente.

Já é pacífico o entendimento de que tanto a transferência arbitrária é uma forma de assédio moral, de moeda de opressão. Ressalte-se que a discricionariedade reside no fato de que as transferências ou remoções ex-offício são sempre calcadas no interesse da administração e nunca para satisfazer paixões pessoais.

Pergunta-se: Será interesse da administração gastar, removendo um funcionário com altas despesas para o Erário só para persegui-lo, puni-lo, assediá-lo?

Com certeza este procedimento fere o princípio da razoabilidade, o interesse público, o princípio da economicidade da administração além de se configurar em má verção do dinheiro público.

Mesmo nos casos em que se configuram a necessidade real de transferência entre setores - ainda que não existissem parâmetros -, por meros critérios de educação, ética, convivência social, restaria a obrigação de consultar este servidor e posteriormente avaliar outros critérios como: antiguidade, disponibilidade entre outros, nos casos de divergências. A transferência compulsória para outro setor constitui sim em assédio moral caso não sejam obedecidos a determinados critérios de objetividade.

²⁶ CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO - CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO - 15 EDIÇÃO Refundida, ampliada e atualizada até a Emenda Constitucional 39, de 19.12.2002, p. 266.

²⁷ Tivemos um marco recente em nossa história de assédio coletivo envolvendo o instituto da disponibilidade. Trata-se do assédio moral efetuado por Fernando Collor o em relação aos “marajás” em 1989, que levou milhares de servidores á disponibilidade contando com apenas 30% da remuneração, sem atribuição, recebendo seus salários sem trabalharem em razão de não poderem ser demitidos em razão de direito adquirido. Os servidores entraram com ações indenizatórias e foram reintegrados nas posições de carreira que deveriam estar pelo tempo transcorrido de 15 a 20 anos em média, com todos os direitos e indenizados com juros, mora e correção dos valores que lhe eram devidos.

10.5.2.5 Avaliação periódica do servidor

É bastante freqüentemente a discricionariedade ser utilizada em sede de arbitrariedade sob a roupagem de interesse da Administração nos processos de avaliação periódica.

O atual sistema de avaliação de desempenho no serviço público concebido pela administração Fernando Henrique Cardoso além de submeter periodicamente os servidores a situações constrangedoras não acrescentam nada a melhoraria da qualidade dos serviços públicos. Sua utilidade termina por ser apenas um instrumento de opressão muito mal elaborado.

Trata-se de um conjunto de avaliações perverso que instituiu a coisificação do servidor, pois, seus critérios de pontuação não levam em conta que quem está sendo avaliado é seres humanos dotados de necessidades, de consideração, de respeito e de conhecimento aptos, portanto, para compreenderem o processo perverso a que estão sendo submetidos.

Tal instrumento fragmentou consideravelmente a solidariedade entre os servidores ao mesmo tempo em que ofereceu aguçadas ferramentas a chefes que não tem as mínimas condições de avaliar os servidores. O assediador - este sim foi o grande beneficiado - passou a utilizar o sistema de avaliação como instrumento de barganha e de intimidação.

O sociólogo Fernando Henrique Cardoso, durante seu governo, utilizou seu conhecimento para inviabilizar os sindicatos (ao abolir o afastamento de seus dirigentes para exercício do mandato) e, concomitantemente, criou um método tão perverso que não só afetou a auto-estima, a motivação dos servidores, mas ainda denegriu a dignidade no meio-ambiente de trabalho – este foi um dos atentados mais bem sucedidos contra a democracia, praticado por um governo civil (com certeza haverá de ter seu reconhecimento perante a nossa história).

10.5.2.6 O abuso de poder

Há duas formas de ação de abuso de poder que são capazes de afrontar a lei e causar lesão a direito individual ou administrativo, ou seja: as formas comissiva e omissiva.

O saudoso Caio Tácito já afirmava que a inércia da autoridade administrativa é uma forma omissiva de abuso de poder quer o ato seja doloso ou culposos²⁸.”

Da mesma forma o ato comissivo de abuso de poder tem merecido considerável repúdio da doutrina e da jurisprudência ao ponto do constituinte constituir o remédio heróico do Mandado de Segurança cabível contra ato de qualquer autoridade (CF, art. 5º LLXIX, e Lei 1533/51), e assegurar a toda pessoa o direito de representação contra abuso de autoridade (art, 5º XXXIV “a”), complementando esse sistema de proteção contra o excesso de poder com a lei 4898/65 que pune criminalmente esses mesmos abusos de autoridade.

10.6 Formas específicas de assédio no serviço público

10.6.1 Dificultar a Licença Capacitação

A Licença Capacitação, introduzida em substituição da Licença Prêmio por Assiduidade a cada quinquênio de efetivo exercício, cumprido certos requisitos legais, há que ser concedida em conformidade com disposto no artigo 87 da Lei 8.112/90 sob pena de abuso de poder digno de Mandado de Segurança, por se tratar de direito líquido e certo sendo, portanto, ato vinculado.

Caso o servidor preencha todos os requisitos constantes na regulamentação, ou seja, curso de interesse do administrador, carga-horária correspondente, e cinco anos de efetivo exercício, a administração terá que concedê-lo sob pena de se considerar assédio moral, na forma de perseguição.

Do mesmo modo a não regulamentação pelo órgão acerca dos requisitos necessários a concessão da licença capacitação, de forma clara e objetiva constitui forma de assédio moral coletivo e abuso de poder por omissão - cumpre esclarecer que tal omissão geralmente ocorre com vistas a negar direitos a categoria -, neste caso, cumpre ao sindicato a tomada das providências cabíveis.

²⁸ TÁCITO, Caio. O abuso de Poder Administrativo no Brasil. In: Temas de Direito Público. Rio de Janeiro: Renovar, 1997. v. 1, p. 11.

10.6.1.1 Atrasos em razão de cursos

Há casos ainda em que um servidor precise chegar um pouco atrasado ou sair um pouco mais cedo em um dia da semana por estar fazendo um curso de especialização, por exemplo, inclusive na área de interesse do próprio órgão.

Vislumbra-se uma incoerência muito grande a perseguição a este servidor se observarmos que ele pode ser liberado para capacitação por um período de até três meses, mas não pode chegar um pouco atrasado em um dia da semana. É interessante notar ainda que em muitos casos a própria administração paga um curso em que haverá ausência de uma semana ou mais ao servidor com passagem, estadia etc., mas o tempo e o numerário que destina voluntariamente ao seu aperfeiçoamento não são valorizados posto que o que está fazendo irá beneficiar tanto o órgão quanto o público em geral. Outra incoerência resulta no fato de dificultar o aperfeiçoamento voluntário do servidor em razão de estar trabalhando na área administrativa e não na área fim daquele órgão, ainda que haja a possibilidade de no futuro o servidor vir a prestar serviços em uma seção ou setor fim.

Tais atos não só fere ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade como deixam em dúvida quais são os reais interesses do administrador responsável por esta atitude. É bastante provável que se vislumbre aí um assédio em andamento.

10.6.2 Perseguição ao servidor estudante

Uma das formas mais clássicas e que comumente ocorre em várias repartições e a conhecida perseguição ao servidor estudante de graduação. Trata-se de uma visão distorcida e contraproducente das chefias, que inclusive ferem 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.

Veja que um estudante de direito estará mais bem capacitado para participar de comissão como a de licitações públicas, dar consultoria jurídica, corregedoria, elaboração de pareceres técnicos concernentes ao serviço, fornecer informações ao público em geral (que, diga-se de passagem, em regra chega ao órgão confuso e muitas vezes sai do mesmo órgão sem resolver seu problema - sai raiva por sequer conseguir informações corretas acerca de onde buscar seus direitos) etc.

O direito líquido e certo ao horário especial de estudante está previsto no artigo 98 e seu parágrafo único da lei 8112/90 o qual reproduzo verbis:

“Artigo 98 seu parágrafo único da lei 8112/90

“Será concedido horário especial ao servidor estudante quando comprovada a incompatibilidade entre horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. § 1º. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício respeitada a duração semanal do trabalho ”.

Assim, se o servidor preenche os requisitos, ter grade de horário incompatível com o serviço, organizar a forma de compensação de cumprir a jornada e cumpri-la, este direito não poderá ser negado ao servidor, por exemplo, sobre a escusa sombria de que as portas da instituição se fecham em determinado horário impossibilitando a compensação. Direito amparado por MS.

Também é direito concedido ao servidor federal estudante de graduação estando este cumprindo estágio profissionalizante fora do órgão em que serve a carga horária de 20 horas semanais de acordo com o artigo 12 da Portaria 8 de 23.01.2001, como é descrito verbis:

“Art. 12. O servidor público poderá participar de estágio, sem direito à bolsa, nos termos dessa Portaria, em qualquer órgão ou entidade, pública ou privada, desde que cumpra, no mínimo 20 horas semanais de jornada de trabalho na unidade em que estiver em exercício”.

10.6.3 Excesso de poder

O excesso ocorre quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, vai além do permitido e exorbita do uso de suas faculdades administrativas. Ocorre que é vedado agir em nome da administração fora do que a lei lhe permite. O excesso de poder torna o ato arbitrário, ilícito e nulo trata-se de uma das modalidades de abuso de poder que retira a legitimidade da conduta do administrador público colocando-o

na ilegalidade incidindo, inclusive, no crime de abuso de autoridade quando enquadrado nas previsões penais da lei 4.898/65, que visa preservar as liberdades individuais já asseguradas na Constituição (art. 5º).

10.6.4 Desvio de finalidade

Ocorre 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. É, assim, a violação ideológica, moral da lei. Resulta da utilização de motivos e meios imorais para prática de um ato administrativo aparentemente ilegal.

10.6.5 Omissão da administração

O silêncio não é ato administrativo; Trata-se, pois, de uma conduta comissiva da modalidade omissão (é, sim, conduta omissiva). Ao se omitir 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. Ressalte-se que o silêncio administrativo difere do silêncio privado. Enquanto este expressa uma concordância em relação a uma pretensão, aquele nem sempre é assim, pois pode valer como aceitação ou rejeição de um ato ou pedido. Deste modo à inércia da administração em coibir práticas abusivas contra o servidor é abuso de poder, que enseja correção judicial e indenização ao prejudicado.

Pode-se falar aqui inclusive em improbidade administrativa por atentado contra os princípios da administração pública conforme dispõe a LEI Nº 8.429, DE 2 DE JUNHO DE 1992.:

“Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:”.

10.6.6 O controle rígido do ponto e assiduidade

“A história tem de mostrado que o ser humano

valoriza mais a liberdade que a própria vida”.

Conquistar um direito é algo difícil, mas perdê-lo é extremamente fácil. Alvin Toffler autor mundialmente respeitado (O choque do futuro, A terceira onda, a Flexibilização das empresas, defende) a mais de vinte anos atrás previu que haveria transformações radicais nas formas de produção, serviços, estruturas da sociedade, família etc. Naquele momento, segundo ele, o Brasil encontrava-se no que chamava de primeira onda enquanto os países desenvolvidos encontravam-se na terceira.

Em suma, dizia o autor que com a tecnologia e o aprimoramento intelectual, as pessoas deixariam as fabricas, escritórios e começariam a trabalhar em suas próprias casas, bastando para tanto apenas um telefone e um computador. Fariam seus próprios horários. Evitariam o stress dos horários de pico nas ruas e avenidas, economizando combustível e com isto o próprio meio ambiente. O horário rígido, segundo este autor é algo que será visto como coisa do passado ou de povos menos desenvolvidos.

Este horário rígido foi basicamente desenvolvido para controle de massas com pouca instrução, incapazes de promover uma disciplina própria. Dessarte, com os desenvolvimentos educacionais, que naturalmente exigem uma certa disciplina tal virtude há de ser incorporado ao próprio indivíduo como conseqüência.

Torna-se estranho que se exija um controle rígido de pessoas de alto nível intelectual, pois o que se busca é a autodisciplina. Neste contexto, diz-se que uma pessoa que estudou vários anos não teve disciplina para estar em uma cadeira acadêmica, que precisa que alguém venha de fora e lhe imponha um procedimento, pois não é capaz de fazê-lo por si só.

Considerando-se que a extensão do dano moral mede-se entre tantas coisas a o grau de instrução da pessoa (falando grosso modo) uma imposição externa a determinadas pessoas, que de fato já demonstraram possuir uma disciplina, pode ser tomada como ofensiva. Um assédio moral desta magnitude, certamente provem de pessoas inseguras (precisam se sobressair de alguma maneira a fim de justificar alguma carência de dom), que não conseguem dialogar, obter cooperação a não ser pela arbitrariedade, pelo desrespeito ao próximo. Estas atitudes geralmente provem de pessoas que carecem de espírito de liderança – são os chefes...

10.7 O assédio moral no judiciário

A psicóloga do trabalho Teresinha Martins Souza²⁹ diz que as características do judiciário podem 'incentivar' casos de assédio moral e orienta as vítimas, que tendem a se sentir isoladas, a procurar ajuda e romper com o silêncio.

No Judiciário o que se objetiva é forçar o trabalhador "indesejável" a pedir as contas. Isto ocorre porque quem tem poder de mando não pode mandar o servidor embora imediatamente assim utiliza-se do único instrumento que encontra para se livrar de quem o ameaça, ou seja - o assédio.

Ocorre ainda que a sociedade se democratiza - aos poucos, mas se democratiza – mas no Judiciário essa democratização não ocorre.

Continua a Psicóloga Teresinha Martins Souza³⁰: "Todo dia a gente vê, embora não seja a categoria como um todo, um juiz que transgride a lei na rua, que bate o carro e vai para cima do guarda. Mostra a carteira de juiz. Advogados dizendo: eu sou advogado. Então, é um lugar onde este advogado faz questão de ser chamado de doutor, apesar de não ter feito doutorado.

Ocorre que no judiciário relação de poder é bem mais acentuada que em qualquer outra repartição. Veja que o assédio moral acontece na situação de trabalho, seja dentro do local de trabalho ou ligado a ele. Sempre é de um superior que atua humilhando um subordinado. Trata-se de uma relação extremamente desproporcional em que o emprego está em jogo. A pessoa tem um poder objetivo ou seja uma capacidade intelectual, jurídica e corporativa de prejudicar.

²⁹ Teresinha Martins dos Santos Souza, doutoranda em Psicologia Social pela PUC de São Paulo <<http://www.sintrajud.org.br/assedio3.htm>>
- acesso em 20-01-007

³⁰ Teresinha Martins dos Santos Souza, doutoranda em Psicologia Social pela PUC de São Paulo <<http://www.sintrajud.org.br/assedio3.htm>>
- acesso em 20-01-007

Segundo a psicóloga supracitada são constantes os casos no Judiciário em que o funcionário assediado tira licença médica, retorna e a abordagem continua.

Primeiro o que o assediado perde é a noção de capacidade de trabalhar e a sua identidade profissional. Quando ocorre a humilhação, cada vez a vítima vai para casa e volta, vai perdendo sua identidade dentro da instituição. Todo dia lhe mudam de setor ou lhe dão tarefas que não têm a ver com o seu serviço. O assediado chega no seu trabalho e não sabe o que vai fazer hoje. Isso dá uma sensação de incapacidade muito grande. Aos poucos os seus colegas tendem a ignorá-lo isolá-lo cada vez que volta, sente-se como um fantasma no meio daquelas pessoas que estão fazendo as suas tarefas.

11 Conseqüências 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 uma 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 Moura³¹ “Os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. O funcionário começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumenta ou diminui de peso abruptamente. 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, começa a ser afetada a parte psicológica. A primeira reação é

³¹ Moura, de Mauro, Especialista em medicina do trabalho < <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp>> acessado em 28-01-2007

achar que o assediador tem razão: "O que fiz de errado? Será que eu sou eficiente?". Essas são as primeiras indagações. 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. Sem contar que o assediado começa a vender tudo o que tem para comprar remédios e tranqüilizantes que combatam os seus estresse".

O prazo para se chegar a este estágio 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.

Comumente o assediado é chamado de paranóico quando diz que está sendo perseguido pelo seu chefe,. Não é levado a sério.

Veja adiante uma relação das conseqüências do assédio moral sobre a saúde da vítima. Cabe frisar que o rol não é taxativo.

11.1 Queda da auto-estima

11.2 Problemas de saúde.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas as seguintes:

- a) depressão;
- b) angústia;
- c) estresse;
- d) crises de competência;
- e) crises de choro;
- f) mal-estar físico e mental;
- g) cansaço exagerado,
- h) falta de interesse pelo trabalho;
- l) irritação constante;
- j) insônia, alterações no sono, pesadelos;
- k) diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- l) isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- m) sensação negativa em relação ao futuro;

- n) mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- o) aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- p) redução da libido;
- q) sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- r) uso de álcool e drogas;
- s) tentativa de suicídio.

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.

É necessário que haja a humanização da relação de trabalho, tornando de fato o trabalhador sujeito de direito à sua saúde física e psíquica. Confirmando o exposto supra, cabe adicionar a este trabalho a pesquisa feita pela médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Dra. Margarida Barreto³², que em estudo de dois anos e meio de pesquisas constatou, nas consultas por ela realizadas em sindicatos, que as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Transcrevemos abaixo o quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes – assédio moral.

³² ³² O assédio moral no trabalho <http://www.sindicato.com.br/artigos/assedio_moral_no_trabalho.htm> acessado em 28-01-2007

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

A empresa ou órgão também sai perdendo com esta falta de humanização do trabalho. Não há, portanto, vantagem alguma em se omitir.

Alias, diga-se de passagem, são inúmeros os casos de assédio que poderiam ser evitados caso se não houvesse a omissão seja da chefia, seja da solidariedade dos próprios colegas de trabalho. Basta ver as estatísticas da pesquisa supracitada para se ter uma idéia da gravidade desta cumplicidade.

Se alguém sair da empresa, ela terá de recrutar, selecionar e treinar outra pessoa. Isso exige dinheiro. Durante o período em que o assediado está doente, ele vai apresentar atestado, ficará longe do ambiente de trabalho. E existem malefícios que vêm do lado do assediador. Ele passa a boicotar o subalterno, não fornecendo informações importantes e necessárias para o desempenho da equipe. A produtividade de todos cai, assim como a qualidade do trabalho. Todos tendem a perder.

12 Proteção legal para as vítimas

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, garantido pela Constituição Federal.

No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como assédio moral.

13 Procedimentos diante do problema

- a) anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc.);
- b) procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
- c) reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;
- d) buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.
- e) também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.
- f) simultaneamente é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.
- g) se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto aos sindicatos da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.

14 O Assédio moral pode gerar indenização.

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

médico e medicamentos) e;

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.

15 Punição disciplinar ao assediador

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, de acordo com o regramento próprio.

Embora a Lei nº. 8.112 de 1990 (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 no RJU, 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.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca (proibições que são desrespeitadas em casos de assédio):

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 desapreço 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 gravidades podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

16 O assédio e o vínculo trabalhista

O assediador pode ser demitido por justa causa. E ainda 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.

17 Responsabilização pelo assédio moral

17.1 O assediador

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

17.2 O Estado

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 (independe 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.

17.3 O Empregador

Com base na Constituição Federal e no Código Civil, 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.

Segundo Rui Stocco, 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 culposamente³³. 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.

³³ Rui Stoco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p. 1415

18 O ônus da prova

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo.

Trata-se de uma agressão difícil de provar. O assediador nega a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais. Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas. Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

A indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

A indenização por danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

18.1 Inversão do ônus da prova

A inversão não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

O TST já decidiu que o ônus da prova no Direito do Trabalho não cabe necessariamente à parte que alega o fato (RR 649939/2000). No entanto, tal decisão deve ser aplicada somente quando a parte contrária é detentora de documentos ou informações que comprovam as alegações da reclamante, não estando ao alcance deste. São casos típicos relacionados a controle de ponto, recibos e outros documentos de mesma natureza. Se tais documentos puderem, de alguma forma, comprovar o assédio moral, aí sim poderiam ser requisitados para comprovar o alegado. No entanto, dada a complexidade de conformação do assédio moral, outras provas mais específicas e decisivas devem ser produzidas pela pretensa vítima, para que possa embasar seu pedido de forma concreta.

19 Formas de combate e prevenção

O assédio moral se assemelha em muito a tortura. Basta considerar que um assédio bem feito pode levar uma pessoa ao suicídio em um prazo que pode variar de dois a seis meses. O assediador mata devagar, como uma doença que consome aos poucos, assim, causa tanto sofrimento quanto um torturador pode fazê-lo. E em muitos casos o torturador como o conhecemos é mais misericordioso, pois acaba com o sofrimento em menos tempo enquanto que o assediador destrói a pessoa por dentro e por fora. O assédio moral deve ser tratado como crime em casos normais e quando induzir ao suicídio deve ser tido por qualificado na categoria de hediondo.

É fundamental a eliminação deste criminoso do âmbito social, pois é capaz de contaminar todo o ambiente em que habita, atingindo a todos, por isto é importante sua tipificação.

Em razão do exposto, algumas das formas de combate assemelham-se àquelas utilizadas no combate a tortura. O assédio moral não pode ser aceito em hipótese alguma, ainda que seja por omissão.

19.1 Jamais minimizar relatos de casos de assédio moral

Muitas vezes, como um mecanismo de defesa diante de um sentimento de impotência, procuramos evitar prestar atenção às informações acerca da situação por que passam algumas pessoas.

19.2 Oferecer apoio - solidarização

A solidarização no ambiente de trabalho incute que: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da 'rede de silêncio' e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

Na medida do possível é preciso engajar-se junto a organizações que promovem o combate ao assédio moral, tais como sindicatos, organizações não governamentais, Enfim, mostrar sua indignação.

19.3 Ficar alerta a forma de convivência cotidiana

A aceitação de forma sutil de tratamento desumano ou cruel faz com que muitas vezes aceitamos ou a praticamos em nossa vida. Trata-se pois de uma preparação psicológica para a aceitação de formas mais brutais. Assim, a rejeição, depreciação, discriminação, certas formas de punições são formas de tratamento que além de constituírem o desrespeito, podem deixar seqüelas.

Exigir o tratamento respeitoso no ambiente de trabalho é um imperativo para o combate ao assédio moral.

19.4 Manter acesa a luta contra o preconceito e a discriminação

Sempre que aceitamos a possibilidade de alguém ser menos gente do que nós concomitantemente estamos assinando uma autorização para que esse alguém receba um tratamento menos digno.

Deve-se lembrar que cada um que se fortaleça consolidará um tratamento mais humano aos demais

19.5 Atentar para os limites da obediência

A autonomia moral implica em um limite a determinados casos que deixe de ser aceitável obedecer e passe a ser imperativo rebelar-se contra uma ordem e até mesmo denuncia-la quando com vistas a um provável assédio moral.

Ainda que cumprir ordens faça parte de determinadas estruturas burocráticas hierarquizadas estas não podem servir para submeter um ser humano a ordens tendentes a aviltar outro ser humano – principalmente quando estas ordens comprometem a integridade física e mental (garantidas constitucionalmente). Dessarte, os jargões “ordem são ordens” ou “quem pode manda e quem tem juízo

obedece” de forma alguma podem ser aceitas. Lembre-se que concomitantemente a “hierarquia e a ordem” subsistem os direitos humanos que são de fato direito de todos reconhecidos por nossa carta magna que coloca como um dos fundamentos do Estado brasileiro a dignidade humana (art. 1º, III) e repete integralmente, em seu art. 5º, inciso III o texto da declaração universal determinando de forma expressa que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

Contudo, cumpre lembrar que o assédio moral ocorre independentemente do que diz a lei e desenvolve-se através de formas requintadas de complacência como para “manter a ordem ou a autoridade do administrador”. O assédio moral está estritamente associada a impunidade dos responsáveis. Muitas das vezes a omissão é até mesmo intentada por alguns superiores que vêm no assediador uma “longa manus” de atuação indireta, eis que praticam seus atos, conforme desejado, por meio de terceiros, mantendo sua aparência de bondade e ignorância do fato – cuidado! não se deixe enganar...

19.6 Divulgação das informações sobre o assédio moral

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela, e das suas possíveis conseqüências nas esferas cível, trabalhista, administrativa e criminal. Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores.

FAÇA SUA PARTE – DIVULGUE ESTA MONOGRAFIA

20 Decisões judiciais sobre o assunto

Existem inúmeras decisões favoráveis ao trabalhador, reconhecendo o direito de buscar indenização pelos danos decorrentes da prática do assédio moral, das quais são exemplo as seguintes:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a

exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.

(TRT 17ª Região - Processo 1142.2001.6.17.0.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DJ de 15.10.2002)

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano

moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

(TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.02, na Revista LTr 66-10/1237).

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.

(TRT 15ª Região - 4ª Câmara (2ª Turma) - RO 01711-2001-111-15-00-0 - Relatora Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento - Publicada em 21.03.2003)

No mesmo sentido, tem-se também os seguintes precedentes: RO 437/2003 (TRT 14ª Região, Relator Juiz Carlos Augusto Gomes Lobo, publicado em 27.08.2003) e RORA 335/2003 (TRT 14ª Região, Relator Juiz Carlos Augusto Gomes Lobo, Publicado em 19.08.2003).

21 Considerações finais.

Diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição à poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável.

É impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Assim, o assédio moral constitui uma conduta grave, com

reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

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.

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

22 Bibliografia

MONATERI, Píer Giuseppe; BONA, Marco; OLIVA, Umberto. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. Revista Trimestral de Direito Civil, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 127-51, jul/set 2001.

Mello, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 15 Ed. Refundida, ampliada e atualizada até a Emenda Constitucional 39, de 19.12.2002. MALHEIROS EDITORES LTDA.— São Paulo — SP.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

MELLO, CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE. - CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO - 15 EDIÇÃO Refundida, ampliada e atualizada até a Emenda Constitucional 39, de 19.12.2002.

DIREITOS HUMANOS NO COTIDIANO – Ministério da Justiça – Secretaria de Direitos Humanos, Unesco, Universidade de São Paulo - 2001

Internet

Cartilha sobre Assédio Moral <<http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58>> acessado em 28-01-2007

BULLYING; Whistleblowing. In: THE MOBBING ENCYCLOPAEDIA. Suécia, 2000. Disponível em: <www.leymann.se>. Acesso em: 25-01-2007.

Revistas

O assédio moral no serviço público
www.inaciovacchiano.com

"O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho" RTDC, vol. 7, jul/set

Combata o assédio moral divulgando este trabalho – repasse-o para pelo menos três pessoas.