

# ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

## MORAL ATTENDANCE IN THE PUBLIC SERVICE

Marcus Vinicius Sandoval Paixão

Cristiane Araujo Oliveira

**RESUMO:** O assédio moral esta presente nas diversas camadas do serviço público, provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrárias e negativas, causando prejuízos aos trabalhadores. Objetivou-se identificar as implicações jurídicas do assédio moral no serviço público. Realizou-se uma pesquisa de cunho bibliográfico, sendo o universo da pesquisa o Ordenamento Jurídico Brasileiro.

**Palavras chave:** Trabalho. Comportamento. Jurídico.

**ABSTRACT:** Bullying is present in several public service layers, causes the degradation of the working environment, which shall conduct arbitrary and negative attitudes, causing damages to workers. This study aimed to identify the legal implications of bullying in public service. We performed a literature search of nature, and the universe of research the Brazilian legal system.

**Keywords:** Job. Behavior. Legal.

### INTRODUÇÃO

Há muito tempo, o trabalho era visto como forma de castigo. Na Roma Antiga, o trabalho era desempenhado pelos escravos. No feudalismo, os nobres não trabalhavam porque ainda se tinha essa idéia de castigo (MARTINS, 2007).

Na Bíblia, o trabalho foi considerado como castigo também, Adão por desobedecer a Deus teve que trabalhar para comer.

E a Adão disse: Portanto deste ouvido à voz de tua mulher e comeste da árvore de que eu te ordenei, dizendo: Não comerás dela, maldita é a terra por

causa de ti; com dor comerás dela todos os dias de sua vida. Espinhos e cardos também te produzirão; e comerás a erva do campo. No suor de seu rosto, comerás o teu pão, até que te tornes a terra; porque dela foste tomado, porquanto és pó e em pó te tornarás (BÍBLIA SAGRADA, 2015).

O conceito da palavra trabalho vem do latim tripalium, que significava espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. (MARTINS, 2007). Com o passar dos tempos, essa idéia e castigo mudou. O trabalho passou a ser visto como forma de dignificar o homem que deve buscar de forma honesta os meios de seu sustento.

O assédio moral, embora seja mais retratado nos últimos anos, é um tema tão antigo quanto o conceito do trabalho. Mas, só agora estão dando a devida importância ao instituto face à percepção dos sérios danos físico-psicológicos que esse causa à saúde do trabalhador.

Ele constitui uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana, pois, além de colocar em risco o direito fundamental do trabalho, afeta ou pode afetar de forma bastante danosa a saúde psicomental do trabalhador.

Hirigoyen (2002) conceitua o assédio moral como sendo [...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Sua ocorrência pode ser verificada de várias formas, por exemplo, referências maliciosas sobre aspectos físicos, costumes, crença, caráter, condutas, família, dentre outros; contagem de número de vezes que o trabalhador vai ao banheiro; isolamento; proibição de conversar com colegas de trabalho; comentários maldosos e desrespeitosos; omissão de informações importantes ao desempenho do trabalho ou a transmissão de informações erradas visando prejudicar o desempenho funcional; divulgação de rumores sobre a vida privada; colocação de um trabalhador vigiando o outro fora da estrutura hierárquica do setor; designação de tarefas degradantes, impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; responsabilização por erros

praticados por terceiros; mudança arbitrária de horários; advertência em relação à apresentação de atestados médicos, além de diversas outras formas.

A escassez de serviços e a busca desenfreada por melhores condições de trabalho, bem como, de retorno salarial fazem com que as pessoas percam a solidariedade entre si. Muitos trabalhadores convivem com a situação do assédio e nada fazem. O medo da situação se reverter contra eles e a busca da garantia do emprego explica o fato dos próprios “colegas do assediado” se voltarem para o lado do agressor, aderindo ao assédio moral.

A dificuldade de visualização desse mal decorre do fato de o assédio ficar restrito ao âmbito interno das empresas. Os trabalhadores não reagem com medo de perderem seus empregos e de sofrerem represálias futuras. A parte mais forte sempre impõe a sua vontade. Pelo menos é isso que prevalece quando o assunto diz respeito à relação laboral.

Ferrari (2006) cita na conceituação do problema, que existem expressões que são freqüentes como humilhações, gestos repetitivos e relação hierárquica, [...] forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que o superior hierárquico, ou não, faz repetidamente, contra o colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua auto-estima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo tentar a cometer suicídio.

Pelos entendimentos trazidos pelo autor acima, podemos perceber que o problema do assédio não ocorre entre pessoas de graus hierárquicos diferentes - chefias face subordinados - mas, entre colegas de mesmo nível.

Assim, podemos dizer que o assédio moral se caracteriza como uma violência multilateral, ou seja, pode provir do chefe face subordinado, do contrário e diante de trabalhadores de mesmo nível hierárquico ou sem relação de hierarquia entre eles (FERRARI, 2006).

Trazendo isso para o serviço público, o assédio vem sendo usado como forma de estratégia de serviço para alcançar o aumento da produtividade.

O tomador de serviço, o Estado através de seus representantes, exige muito do servidor e muitas vezes nem dá condições propícias para que as exigências

sejam cumpridas. É a busca incessante para o cumprimento de metas sem olhar para a pessoa do trabalhador. Isso polui o meio ambiente do trabalho. O servidor se sente coagido mediante a criação de várias metas inatingíveis. Às vezes, O estado as cria, mas não supri nem os elementos mínimos para a fruição normal dos serviços.

Esse método utilizado transforma o servidor em número e não como pessoa humana que tem direito á saúde, ao lazer, à dignidade e a um meio ambiente de trabalho sadio. Claro, que não se podem confundir as cobranças comuns para alcance dos fins trazidos pelo Estado com o assédio moral. Não é isso que tentaremos demonstrar. Tudo depende da maneira com que essa cobrança é realizada.

As cobranças para fins de caracterização do assédio moral têm que ser de forma exacerbada, através de uma supervisão excessiva que coloque o servidor em uma situação de extremo estresse. Por exemplo, o funcionário que passa a ser cobrado todos os dias por não conseguir atingir uma meta. A partir daí, começa a ouvir piadinhas, deboches de forma a se sentir mal por não cumprir uma meta que, muitas vezes, não é para ser atingida, pois ela extrapola àquilo que se espera de um ser humano que tem direito à família, à saúde e ao lazer.

As formas de manifestação do assédio moral no serviço público têm várias facetas. Pode ser usado como forma de expulsar um serviço do órgão por entender seu chefe que ele é uma ameaça por ter uma inteligência notável, personalidade altruística, honesta e apegada ao trabalho.

Isso ocorre muitas vezes por falta de preparo das chefias dentro da repartição pública. Na Administração Pública é comum que as chefias sejam empossadas por indicações. Essas indicações normalmente ocorrem por relação de parentesco, política e até mesmo por laços de amizade.

Assim, não é a preparação técnica ou o mérito que designa quem vai desempenhar funções de chefia. O despreparo faz com que esses chefes utilizem do autoritarismo para mascarar a sua falta de preparo. Quando essas chefias deparam com servidores que possam ser considerados uma ameaça ao seu “reinado” dentro da Administração Pública, começa a tomar atitudes para desestruturar o servidor a sair do serviço público.

Conforme assevera José Niño Escalante (apud LIMA FILHO, 2009), o assédio é um fenômeno etológico do ser humano, pois tem raízes na inveja, no ressentimento, na rivalidade, no domínio da violência como força atávica de resolver as diferenças e os conflitos interpessoais.

Lamentavelmente, embora haja alguns Estados-Membros no Brasil que tenha retratado a questão, tal como Rio de Janeiro, não existe ainda, uma legislação específica que trate de regras gerais e sanções a serem aplicadas na questão do assédio no serviço público.

O Objetivo desta pesquisa é identificar as implicações jurídicas do assédio moral no serviço público.

## **1 METODOLOGIA**

A pesquisa científica ocorre mediante um método, ou seja, “um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos” para alcançar os fins colimados (Gil, 1999). Não diferente de qualquer trabalho científico, a presente pesquisa também será elaborada mediante métodos científicos para que possamos com clareza esmiuçar as várias facetas e implicações do assédio moral no serviço público.

Feitas tais considerações, buscaremos nessa pesquisa informações de dados disponíveis em publicações, tais como, livros, teses, artigos de origem nacional, internet, legislação pertinente ao tema. Sendo assim, teremos uma pesquisa do tipo indireta e bibliográfica, sendo o universo da pesquisa o Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Quanto à abordagem do problema, não preocuparemos em estabelecer métodos estatísticos, mas em descrever o assédio moral, suas consequências e implicações jurídicas. Buscaremos fornecer informações de forma a tentar combater o mal. Por isso, o enfoque será qualitativo de cunho transversal, uma vez que, as informações obtidas não podem ser quantificadas, mas será analisada indutivamente com fito de interpretar o fenômeno do assédio moral e relacionar qual seria a melhor solução para o combate no serviço público.

Segundo Richardson (1999, p. 80) os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar o entendimento das particularidades dos comportamentos dos indivíduos.

Dentro da estrutura organizacional do país, existe uma divisão em Administração Direta e Indireta da União, Estado, Município e Distrito Federal. Portanto, há inúmeros servidores e empregados públicos distribuídos em todo território nacional.

## **2 O CASO DA CAIXA ECONOMICA FEDERAL**

CEF foi condenada pela JT ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 100 mil à bancária. A decisão da 8ª vara do Trabalho de Porto Velho ainda condena na obrigação de retorná-la a função de técnica social e pagamento por danos materiais.

De acordo com a juíza do Trabalho substituta Marcia Novaes Guedes, após ouvir testemunhas e realização de perícias, ficou comprovada a existência de assédio moral, além da perda da função da reclamante.

Na sentença, a magistrada registrou “sobre o assédio moral”, é imperioso destacar que a cada dia vem crescendo no Brasil estas doenças silenciosas como as psicológicas oriundas do terror psicológico que se trava no ambiente laboral, sob o nome de assédio moral tanto de natureza vertical como horizontal. Tem-se que as estatísticas estão a cada dia apontando o aumento de ambientes laborais nefastos à integridade moral dos obreiros.

No caso analisado pela magistrada o comportamento que se alternava ora de total desprezo ora de denominações negativas como "lenta e vagarosa", repetidas em reuniões com outros funcionários e gestores comprova a situação de assédio moral. Estas expressões foram ditas em tom repetitivo, demonstrando a situação de desrespeito com o trabalho da reclamante no seu

âmbito laboral, quando não se realizou pelo gestor nenhuma tentativa de melhora na organização do trabalho, bem como do local de serviço, diz a sentença. Com base no laudo do perito a juíza define que "mesmo estando a autora apta ao labor, a mesma vinha apresentando depressão e transtornos psicológicos pós-traumático, com nexos causal direto com as atividades desenvolvidas e com o clima organizacional".

O assédio, muitas vezes, não se mostra nos gritos ou em xingamentos. Existe a modalidade velada de assédio que se verifica pelo desprezo ou pela total falta de interação. Existe aquela perseguição velada em que o assediador, praticamente, não se comunica ou não permite que os demais façam a interação com o assediado, minando suas forças e energias, causando um decréscimo cada vez maior da autoestima da autora e, principalmente, propiciando uma doença psicossomática como a depressão e os transtornos pós-traumáticos, atestados pela perícia médica.

A reclamada deverá, ainda, pagar danos materiais, sendo devidos os valores durante o período em que ficou sem a função referida. Incide contribuição previdenciária sobre as diferenças salariais e reflexos sobre DSR e 13º salário, devendo retornar para a função que desempenhava, no prazo de cinco dias após o trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa diária de R\$1.000,00 com o limite máximo de R\$60.000,00, revertida à reclamante. Os honorários advocatícios em 20% do valor da condenação serão pagos pela CAIXA. A magistrada considerou que a reclamada deu causa a este acionamento judicial e, assim, é preciso que a mesma supra este dano material causado à autora mediante o pagamento dos honorários advocatícios que também possui a natureza de crédito alimentar. Deverá a ainda, pagar honorários periciais no valor de R\$3.000,00. A decisão da 8ª VT de Porto Velho é passível de recurso (GUEDES, 2003).

### **3 COMO INDENTIFICAR UM AGRESSOR NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Algumas doutrinas são amplas em denominar o agressor. Muitas vezes chegam de forma bem o humorada, porém tem outras formas mais formais ou científicas.

Hirigoyen (2002) e Guedes (2003) citam o lado humorado, ou melhor, dos que usam um linguajar mais próximo do trabalhador. Os agressores são vistos, denominados e descritos como: Mala-babão, Profeta, Grande irmão, Pitbull, Garganta, Troglodita, Ta se achando.

Guedes (2003, pp. 59-60) identificou 11 tipos de denominações de agressores, quais sejam: O instigador, O casual, O colérico, O megalômano, O frustrado, O crítico, O sádico, O puxa-saco, O tirano, O aterrorizado, invejoso

#### **4 O QUE DIZ A JURISPRUDÊNCIA**

Já podemos encontrar em algumas jurisprudências a manifestação do assédio moral de várias formas. Mesmo antes de se usar tal expressão, já havia preocupação com violência contra o trabalhador, em razão da ambição ou ganância, desequilibrando a relação contratual inicial. Interessante observar acórdão de Ex.mo Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello, atualmente Ministro do Supremo Tribunal Federal, mas que nos idos de 1987 quando era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho parecendo antever a questão decidiu:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sintagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T, Ac. 3.879, RR 7.642/86, 9.11.1987, Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello).

A forma que a fundamentação é usada na época era o art. 461, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, pois o preceito Constitucional, inserido no art. 5º, X, só foi contemplado na Constituição de 1988, in verbis: Art. 5º, X - são invioláveis, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A primeira que fala e que contempla, explicitamente, a denominação assédio moral, tem como Relatora a Juíza Sônia das Dores Dionísio, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região-Espírito Santo. O Acórdão de nº 7660/2002, foi publicado em 9.09.2002. Trechos da sua ementa:

**ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a 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 autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sintagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Não obstante à primeira publicação do acórdão supra citado, vários outros começaram a surgir, tendo sempre sua fundamentação na Constituição Federal art. 5º, V e X e nos arts. 461 § 2º e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre os quais podemos citar:

No âmbito dos estados brasileiros, a primeira lei aprovada foi uma iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB-RJ, depois surgiram várias outras aprovadas ou em tramitação em suas devidas casas.

Curiosamente, no Brasil, veio da cidade de Iracemápolis-SP a primeira lei municipal a explicitar o termo. Varias outras cidades já legislaram ou têm projetos de leis sobre o tema destacando-se: Americana-SP, Campinas-SP, Cascavel-PR, Guarulhos-SP, Jaboticabal-SP, Natal-RN, São Paulo-SP, Sidorlândia-MS, Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Curitiba-PR, Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Porto Alegre-RS, Reserva de Iguaçu-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP, Vitória-ES e mais recentemente a cidade de Vila Velha teve sua lei publicada.

Não obstante a promulgação de diversas leis, sejam elas estaduais ou municipais, é de se ressaltar que a sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações,

empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Mas em qual legislação irá embasar a vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo que não tenha carteira assinada para pleitear seus direitos? A vítima irá buscar amparo, primeiramente, na Carta Magna Brasileira, que em seu art. 5º, V e X, lhe asseguram o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal).

Ademais a Lei nº 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para efeitos adicionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, culminando em seu art. 4º, I no rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, facultando ao empregado optar entre a readmissão ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento e o art. 483 da CLT.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral esta presente nas diversas camadas do serviço público, o trabalhador é submetido ao assédio e desconsidera este fato devido a necessidade de permanecer no emprego. Este fato gera a necessidade de que haja campanha nos órgãos públicos para que se possam divulgar as informações sobre o assédio moral, de modo que o maior número de trabalhadores possíveis estejam cientes desse tipo de conduta, conhecendo o modo de agir diante dela, e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal, com vistas a manutenção da dignidade e identidade do trabalhador e suas relações afetivas e sociais no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblia do Brasil, Livro De Gêneses 3:17-19, 2015.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL. art. 5º, V e X e nos arts. 461 § 2º e 483 da **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1988.
- FERRARI, I.; MARTINS, M. R. **Dano Moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- GUEDES, M. N. 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho **Processo: 0010242-28.2013.5.14.0008** Terror psicológico no trabalho, São Paulo, LTr, 2003, 167 p.
- GIL, A. C. **Como elaborar Projeto de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.
- HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LIMA FILHO, F. C. **O assédio moral nas relações laborais e tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO-ESPÍRITO SANTO. **Acórdão de nº 7660/2002**, 2002.