



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

DALOWSIER DIAS CAMPOS

**O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: consequências para
o servidor e o serviço público**

**CAMPINA GRANDE
2017**

DALOWSIER DIAS CAMPOS

O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: consequências para o servidor e o serviço público

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Público.

Orientador: Prof. Dr. Fabio Severiano Nascimento.

**CAMPINA GRANDE
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C198a Campos, Dalowsier Dias.
Assédio moral na administração pública [manuscrito]
: consequências para o servidor e o serviço público /
Dalowsier Dias Campos. - 2017.
27 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Jurídicas, 2018.

"Orientação : Prof. Dr. Fabio Severiano Nascimento,
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Serviço Público. 2. Violação de Princípios
Administrativos. 3. Direito Público.

21. ed. CDD 342

DALOWSIER DIAS CAMPOS

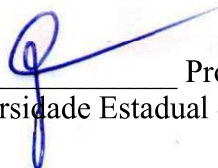
O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: consequências para o servidor e o serviço público

Trabalho de Conclusão de Curso em Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Público.

Aprovada em: 11/12/2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Fabio Severiano Nascimento
(Orientador) Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Paulla Christianne Newton
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha família, em especial ao meu pai que durante todo o curso me incentivou e ajudou, DEDICO.

CAMPOS, Dalowsier Dias. **O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: consequências para o servidor e o serviço público. 2017.** Monografia (graduação) Curso de Bacharelado em Direito. CCJ/UEPB, Campina Grande-PB, 2017.

RESUMO

A preocupação com as condições laborais está evoluindo ao longo dos anos, hoje, além da preocupação com as condições físicas há preocupação com as condições psíquicas e morais do trabalhador, indistintamente se do setor público ou privado, sendo assédio moral na administração pública e suas consequências para o servidor e o serviço público o tema do corrente trabalho. Com o objetivo de enfatizar a importância do combate à prática do assédio moral na administração pública e preservar as garantias fundamentais do servidor público perante essa prática tão nociva e degradante, este trabalho está baseado em uma pesquisa bibliográfica, não restrita a literatura sobre o tema, foi utilizado artigos e análise de casos concretos como forma de enriquecer e materializar o tema já tão presente no cotidiano e pouco estudado na academia. A análise de jurisprudência sobre o tema corrobora com a existência e a importância do debate bem como a visão de nossos tribunais. É de fundamental importância o combate ao assédio moral na administração pública, bem como fomentar a discussão na academia.

Palavras-Chave: Assédio moral. Administração pública. Servidor público.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	ASSÉDIO MORAL	07
2.1	SÍNTESE HISTÓRICA.....	07
2.2	PRINCÍPIOS VIOLADOS PELO ASSÉDIO MORAL.....	09
2.3	ASSÉDIO MORAL: CONCEITOS, NATUREZA JURÍDICA E FONTES.....	11
3	O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	14
3.1	O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: CARACTERIZAÇÃO, TIPOS, FORMAS E CONSEQUÊNCIAS.....	15
3.2	O ASSEDIADOR <i>VERSUS</i> ASSEDIADO: PERFIS.....	19
4	COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	21
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral tem sido fator de preocupação nas relações de trabalho o que leva o Direito a acompanhar a evolução dessas relações. Na administração pública quais seriam as consequências do assédio moral para o serviço e o servidor público? Portanto imperiosas a adequação e a modernização da gestão pública, fazendo com que as condições laborais evoluam e conseqüentemente o Direito acompanhe essa evolução se adequando a essas novas condições.

O presente trabalho objetiva, principalmente, enfatizar a importância de combater a prática do assédio moral na Administração Pública e vislumbrar a necessidade de preservar as garantias fundamentais do servidor público perante essa prática. Fazer com que os gestores percebam que o assédio moral é uma conduta nociva aos Direitos Humanos e conseqüentemente do servidor público; recomendar que sejam implementadas políticas públicas no sentido de prevenir e combater esse tipo de violência no serviço público, caracterizar os agentes assediadores e assediados, além de identificar as consequências para o servidor e Administração Pública.

Esta pesquisa é teórica de cunho explicativo, com caráter histórico e social. Seu método é o hipotético-dedutivo, possuirá em sua pesquisa teor bibliográfico e documental, não sendo exclusivos a livros, mas também a artigos publicados na internet como forma de fomentar a discussão. Na bibliografia colhida tivemos acesso a teóricos que discutiam acerca do assédio moral no ambiente geral e no âmbito do setor público.

A conceituação de assédio moral será abordada com síntese histórica e evolução das relações de trabalho, os princípios violados com esta prática, conceito de assédio moral de acordo com a doutrina, sua natureza jurídica bem como as fontes.

O segundo capítulo caracterizará o assédio moral no serviço público; seu tipos, formas mais comuns e suas consequências; bem como o perfil do assediador e do assediado a luz da doutrina.

No último veremos o combate ao assédio moral na administração pública e casos concretos julgados pelos tribunais por todo o país enfocando e entendimento atual de nossas Cortes de Justiça.

A reflexão a respeito do tema será desenvolvida por meio de exemplos e casos concretos, bem como pela exposição de conceitos amparados na doutrina.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 SÍNTESE HISTÓRICA

Desde os primórdios os homens exercem alguma atividade laborativa, de forma isolada, para subsistência própria ou do grupo ao qual está inserido. Na antiguidade houve em larga escala a utilização de mão de obra escrava, principalmente advinda de prisioneiros de guerra. A partir da idade média surgiu a figura da servidão, onde o servo trabalhava para benefício do senhor da terra e desta retirava sua subsistência, moradia e vestuário, embora tivesse obrigações econômicas e militares para com o senhor feudal.

Até a revolução industrial as formas predominantes de trabalho eram o escravo e a servidão, a mudança na forma de trabalho surgiu com as revoluções liberais e a revolução industrial que instituíram a figura do trabalhador assalariado, livre embora em condições laborais desumanas com jornadas exaustivas que chegavam a 18 horas trabalhadas diariamente, nesse momento histórico não existia a preocupação com as condições laborais, fato que contribuiu para o aumento de acidentes e doenças relacionadas às condições de trabalho. Com o advento da 1ª guerra mundial a preocupação com as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador chegou ao seu ápice fazendo com que normas surgissem para proteger o trabalhador no sentido de preservar sua qualidade de vida, nesse sentido foi criada em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o escopo de proteger as condições de trabalho.

No Brasil em 1943 foi editada a consolidação das leis trabalhistas (CLT) como um grande passo normativo para proteger o trabalhador, bem como o seu ambiente de trabalho. A partir da década de 1970 a preocupação voltou-se para as condições preventivas de higidez mental do trabalhador, tendo a frente os sindicatos que lutavam não só por ambientes saudáveis para o desempenho das funções laborais, mas, agora era a saúde mental do trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho, ganha maiores proporções quando se instala na Administração Pública, fato que, comprovadamente, não é recente. Pode-se perceber que a violência no ambiente laboral é presente desde os tempos mais remotos, porém, só com as primeiras pesquisas realizadas por psicólogos e psiquiatras é que emergiu no meio institucional e jurídico, fazendo com que as Organizações Internacionais e países europeus adotassem medidas para coibir essa prática perniciosa ao ser humano.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelou em 1996, pesquisa na qual aparecia um número bastante relevante de trabalhadores expostos a condições de trabalhos insatisfatórias, vulneráveis ao assédio moral, de modo que 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 Agência Europeia 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 assedio moral (VACCHIANO, 2011, p. 10).

Percebe-se, portanto, a grande preocupação mundial sobre a necessidade do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, fato que nos dias atuais há evidência maior em relação a outros países que igualmente, através de pesquisadores, também publicaram pesquisas chamando atenção para o grave problema do assédio moral no seio produtivo e familiar.

Em 1980, a Alemanha também divulgou estudos na esfera da psicologia, e em 2008 “passou a desenvolver um trabalho de conscientização para evitar o assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas sobre a dimensão sócio empresarial” Leymann (1980 *apud* MARTINS, 2015, p.4) que analisava os efeitos do assédio moral. Estudos relevantes também foram desenvolvidos em países como a França, Inglaterra e Estados Unidos com o mesmo fim.

Na administração pública, o Brasil ainda não legislou a respeito na área federal, assim o assédio moral é tratado no País de forma esparsa e sem nenhuma sistematização no ambiente do trabalho bem como o criminalizando e estabelecendo penalidades. Ficando, portanto, a mercê de Estados federados mais vigilantes e de municípios mais sensíveis ao relevante problema. Em nove de julho do ano de 2004 o Estado da Paraíba aprovou a Lei Complementar de número 63¹ que em seu Art. 3º ao prever que o “procedimento administrativo para apurar assédio moral pode ser instaurado pela vítima ou por qualquer autoridade que tiver conhecimento da infração funcional”.

Assim percebe-se que o assédio moral, mesmo remetendo-se a desde quando o ser humano começou a desempenhar suas atividades laborais, é preocupação em todas as

¹http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/legislacao/Leis_Complementares/2004_DISPOE_SOBRE_O_ASSEDIO_MORAL_NO_AMBITO_DA_ADMINISTRACAO_PUBLICA_ESTADUAL_E_DA_OUTRAS_PROVIDENCIA_S_.pdf

instituições, vez que vem se intensificado em todos os níveis da Administração Pública e na iniciativa privada, pois o dito

fenômeno vem despertando enorme preocupação nas instituições sociais e obtendo tratativa mais frequente pelos operadores do direito, da sociologia e da psicologia, na esfera da iniciativa privada. (...) no orbe da Administração Pública brasileira, haja vista a escassez de legislações específicas, decisões judiciais e estudos doutrinários envolvendo o precipitado fenômeno. (MINASSA, 2012, p. 114).

Logo, o tema é relevante e urgente, sendo necessários mais estudos, legislação específica e decisões efetivas que fomentem o combate do assédio moral na iniciativa privada e no âmbito da administração pública, visto que se apresenta tão pernicioso na vida profissional e pessoal do trabalhador quanto na do servidor público.

2.2 PRINCÍPIOS VIOLADOS NA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é incomum e vai se intensificando à medida que o assediador descobre como o assediado vai lidando com tal situação, violando os princípios básicos que regem a administração pública. Segue-se sucinta análise sobre os princípios aviltados pela prática do assédio moral nesta seara.

O princípio da dignidade da pessoa humana, fundamental da República brasileira, preconiza respeito ao ser humano no exercício de sua cidadania. Pode-se dizer que Estado tem como função precípua de garantir os direitos fundamentais aos cidadãos independentemente de suas origens, cor, sexo, idade ou posição que ocupa na estratificação social. É dever do Estado zelar pela integridade física e moral do ser humano estabelecendo condições básicas que permitam ao servidor público desenvolver suas atividades, pois tal princípio representa a

qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2006 *apud* SILVA, 2015, p. 43).

O princípio da legalidade, previsto no inciso II do art. 5º da Constituição Federal, preconiza que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, por ele na “administração pública não há liberdade e nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na

Administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza” (MEIRELLES, 1998, p.85). Portanto, o servidor hierarquicamente superior - com o intuito de causar qualquer prejuízo de ordem física, psíquica ou moral – que delega tarefas contrárias as preconizadas na lei, está agindo ilicitamente, podendo o agente recebedor de tais tarefas recusar o seu cumprimento. Assim, fere tal princípio, o gestor que imputa ordens aos seus subordinados diferentes daquelas normatizadas e inerentes ao cargo ou função que detém, pois a

legalidade, como princípio da administração (CF, art. 37, *caput*), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso (MEIRELLES, 2002, p. 86).

O princípio da impessoalidade determina o tratamento isonômico entre os administrados em situação jurídica idêntica perante a administração pública ou a todos que dela façam parte. Devendo-se levar em consideração sempre o interesse público, evitando assim o favorecimento de alguns em detrimento de outros, harmonizando-se ao disposto no *caput* e no inciso I do art. 5º da Constituição Federal, sob pena de fomentar o desvio de finalidade. Tal princípio é violado na prática do assédio moral, quando o agente público age de forma pessoal e não isonômica, procurando individualizar as práticas administrativas, ou seja, há ofensa ao

princípio da impessoalidade derivada da prática do assédio moral, a atitude perpetrada pelo superior hierárquico, que ardilosamente, rouba do agente subalterno determinada ideia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade. Beneficia-se, aquele, da referida ideia como sendo de sua autoria, além de utilizar ilicitamente de recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, tornando dessa maneira desvirtuado o princípio da impessoalidade (MINASSA, 2012, p. 136).

O princípio da moralidade obriga o administrador público a atuar de acordo com a boa fé, pois ele “indissociavelmente ligado à noção do bom administrador, que não somente deve ser conhecedor da lei como dos princípios éticos regentes da função administrativa” (CAVALHO FILHO, 2013, p. 22). Assim pode-se afirmar que o referido princípio realmente foi estabelecido com o objetivo de preservar a ética e os bons costumes na administração pública, logo, desprezando-se a moralidade estaria contribuindo para a implantação da improbidade administrativa.

O princípio da publicidade obriga o agente público a publicar todos os atos e decisões do administrador, dando conhecimento a todos de sua gestão. Na inobservância desse

princípio vislumbra-se subtração da informação, deixando de lado a transparência no serviço público, violando a legalidade de suas atividades. A publicidade a que se refere o presente princípio pode dar-se através de vários meios de comunicação tais como a internet, imprensa escrita, bem como através de petições, certidões e da própria ação administrativa. Por exemplo, este princípio é violado quando, de má fé, o superior hierárquico não faz publicar ato administrativo que iria beneficiar um servidor público no que tange a sua carreira ou nomeação.

Por fim, o princípio da eficiência exige, não apenas que exista o serviço público, mas que o mesmo seja eficiente e eficaz em atender as necessidades daqueles que dele carecem. Assim, os serviços prestados a sociedade pelos agentes públicos devem ser eficientes e eficazes, pois a

eficiência não se confunde com eficácia nem com efetividade. A eficiência transmite sentido relacionado ao modo pelo qual se processa o desempenho da atividade administrativa, por outro lado a eficácia tem relação com os meios e instrumentos empregados pelos agentes no exercício de seus misteres na administração. (CARVALHO FILHO, 2013, p. 32).

Portanto, os administradores devem criar instrumentos para que os serviços públicos sejam oferecidos com eficiência e eficácia. Quando o servidor sofre assédio moral essa eficiência fica bastante comprometida.

2.3 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E FONTES

O assédio moral tem algumas características básicas, tais como situações humilhantes ou constrangedoras, danos físicos ou psíquicos, repetição, além de fazer-se compreender nos planos etimológico, jurídico e clínico, já que a

palavra “assédio” vem do latim *ad sedere*, significando sentar-se em frente de, já assediar, quer dizer importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa. Moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade (MARTINS, 2015, p.12).

O assédio moral no trabalho representa “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2005 *apud* MARTINS, 2015, p. 13).

Portanto, pode-se afirmar que os efeitos danosos ao trabalhador ou ao servidor público restam comprovados pelos males físicos, psíquicos e outras enfermidades acometidas ao trabalhador. A lei do Município de São Paulo nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, define assédio moral em seu art. 1º como sendo

todo tipo de ação, gesto, palavra ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência, subestimar esforços.

A referida lei, ainda contempla as penalidades a serem aplicadas, quando da prática do assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Atentando-se ainda a importância no plano jurídico, visto serem detalhadas as tipificações faltosas no âmbito da administração pública municipal de São Paulo, bem como contribuir para evitar que o servidor transforme-se no que os agressores “acusam de ser – inúteis ou loucos – desvirtuando-a enquanto pessoa” (MINASSA, 2012, p. 118).

Ainda com referência a definição supramencionada, esta também foi acrescentada ao art. 117 da Lei 8.112/1990 (estatuto dos servidores federais) no seu § 1º pelo Projeto de Lei 4.591/2001.

Quanto a Natureza jurídica do assédio moral é necessário colocá-lo no ramo do Direito a que realmente pertence. Tendo ainda, sido considerado como natureza psicológica, inserindo-se tanto quanto dano moral como ato discriminatório, isto com relação ao gênero contendo, portanto, vários atos os quais podem conter atos discriminatórios ou assédio moral propriamente dito, se o “ato de assédio for atingir questão relativa à igualdade ou à não discriminação, terá característica discriminatória. Exemplo seria proceder a assédio moral em relação a empregado em razão da idade” (MARTINS, 2015, p.26). Percebe-se que o assédio em alguns casos se apresenta como prática ou ato discriminatório.

Assim fica evidente que o assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana, ferindo o referido princípio que a Constituição Brasileira promulgada em 5 de outubro de 1988 contempla em seu Art. 1º, inciso III. Considerando também o Art. 6º do direito a saúde, principalmente a saúde mental, ressaltando o direito a honra previsto no Art. 5º inciso X do

mesmo dispositivo Constitucional, portanto, “a prática do assédio moral vulnera direitos humanos fundamentais da vítima” (PEDUZZI, 2015, p.27).

A Constituição Federal colocou o meio ambiente de trabalho como bem de uso comum do povo, considerando que aquele ambiente onde o trabalhador ou servidor público possa desenvolver suas atividades laborais seja sadio. Assim ao ser demitido do seu trabalho em decorrência do assédio moral, o trabalhador terá direito a indenização, esta afirmativa encontra guarita no Art. 5º da CF e incisos V e X, sendo neste que se encontra bem claro a defesa dos direitos especiais da personalidade: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Ressalta-se ainda o inciso III do Art. 5º da CF que preceitua: “ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante”. Os incisos IV e IX do referido artigo assegura a liberdade de manifestação e expressão; o inciso VIII assegura a liberdade de crença religiosa ou convicção filosófica ou política. No mesmo sentido o inciso XLIX que assegura aos presos o “respeito à integridade física e moral”.

Quanto às demais fontes, pode-se afirmar que são respaldadas com a dinâmica social, considerando a boa fé, o equilíbrio, o respeito e as normas sociais, sem, no entanto existir algo sistematizado, porém corroboram a convivência respeitosa entre os seres humanos. A moral e a boa fé norteiam o equilíbrio nessa convivência nos momentos de divergências no tempo e no espaço, pois

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" (Hobbes, 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 à discriminação, ao assédio moral, geralmente oriunda 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 (VACCHIANO, 2011, p. 21).

Percebe-se a importância de regras de convivência entre as pessoas e ou grupos sociais distintos, a espécie humana necessita viver em grupos e isso pode acarretar em dado momentos desequilíbrio, o que fatalmente, levará à falta de respeito e as práticas mais danosas às pessoas e o assédio moral no ambiente de trabalho é muito propício a essa reprovável ação.

Assim o assédio moral tem suas fontes na Constituição Federal, na legislação infraconstitucional, na jurisprudência e na doutrina. Na busca de combater o assédio moral no ambiente de trabalho tem-se um conjunto de dispositivos ainda incipientes, que mesmo insuficientes já permitem vislumbrar uma evolução no sentido de tornar o ambiente laboral mais sadio. Nesse sentido se faz necessário que o ordenamento jurídico tenha meios mais eficientes e rigorosos com relação à prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

3 O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os governantes das esferas federal, estadual ou municipal devem exercer suas atividades de maneira controlada e equilibrada tendo em vista organizar e promover uma melhor qualidade do nível de vida das sociedades. Para tanto o administrador público deve pautar-se em pressupostos legais visando eliminar os mais diversos obstáculos no que concerne a burocracia na implementação das políticas públicas voltadas para o combate das desigualdades e minimizar os efeitos devastadores da má prestação dos serviços públicos, pois sendo a

administração pública uma ciência, salienta-se que esta deverá seguir preceitos administrativos em consonância com a moral, a ética, bons costumes e promovendo o bem comum da sociedade governada através de ações normatizadas. Assim pode-se conceituar administração pública como sendo o conjunto de ações ordenadas, as quais geridas e controladas através do ordenamento jurídico na prestação de serviços mais eficazes, na indispensável atuação institucional enquanto poderes com objetivos precípuos de garantir meios, eficientes, fortes materialmente ou humanos na aplicação das políticas públicas (MARTINS, 2014, p. 7).

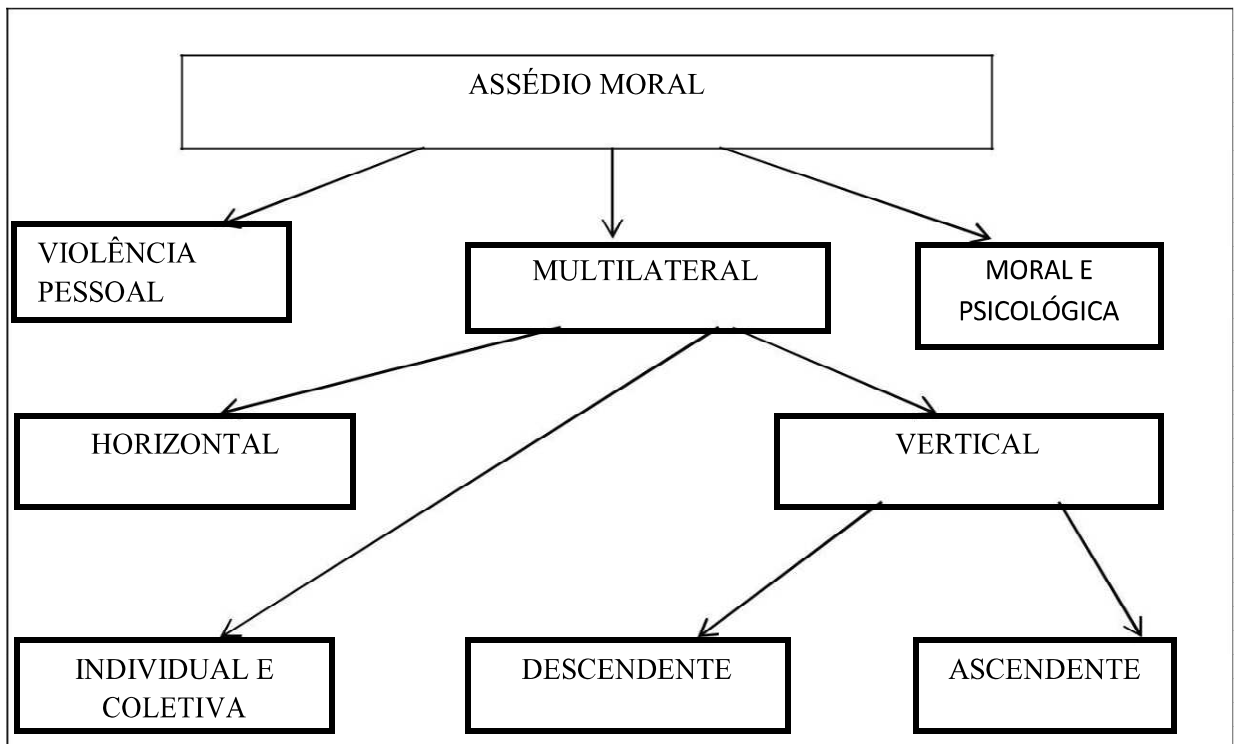
As funções administrativas devem ser pautadas em princípios que norteiam as relações entre o público e o particular levando em consideração a quantidade de serviços públicos e da quantidade de órgãos e agentes na fomentação e execução dessas atividades. Assim, Carvalho Filho (2013, p.11), preconiza que o termo administração exprime mais de um sentido, quando afirma que “uma das razões para o fato é a extensa gama de tarefas e atividades que compõem o objetivo do Estado. Outra é o próprio número de órgãos e agentes públicos incumbidos de sua execução”.

O assédio moral na Administração Pública não difere muito na esfera privada, entretanto, na administração pública ele se avoluma tornando-se mais problemático, em virtude de não haver um padrão específico. Assim percebe-se que existe nessa categoria a

formação de uma hierarquia que deve ser seguida, com esse entendimento acredita-se que o assédio moral toma proporções devastadoras e cruéis, praticado por indivíduos desajustados e perversos.

3.1 O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: CARACTERIZAÇÃO, TIPOS, FORMAS E CONSEQUÊNCIAS

Partindo do pressuposto que assédio moral no serviço público é prática danosa a Administração Pública como um todo, convém explicitar que em alguns ambientes laborais públicos o assédio moral se manifesta com maior intensidade. Pode-se afirmar que a prática do assédio moral faz parte da natureza cruel do homem. Para caracterizar o assédio moral é necessário que o mesmo atinja a esfera extrapatrimonial. Portanto, para sua caracterização, se faz uma divisão específica a qual se pode observar na figura abaixo.



Fonte: adaptado de Peduzzi (2015).

Assim percebe-se que o assédio moral é uma violência pessoal, onde o “assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la ou fazer que peça demissão na empresa” (MARTINS, 2015, p. 59), o que também ocorre no serviço público, só que com maior gravidade em virtude de o servidor passar por estágio probatório, o que impede de promover a autodefesa.

Na caracterização do assédio moral, também é imperioso que a sua prática seja moral e psicológica, que pode ser identificada em ações ou comportamentos omissivos ou comissivos que humilham o servidor, “afeta a autoestima e principalmente a sua segurança psicológica, causando-lhe estresse ou outras enfermidades” (PEDUZZI, 2015, p. 31).

Seguindo o quadro acima proposto para a tipologia do assédio moral, o primeiro tipo a se considerar é a sua multilateralidade, isto é, dividindo-se em horizontal, quando essa prática ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico. Já o vertical, dividindo-se, também em ascendente e descendente, enquanto o primeiro acontece quando o subordinado o dirige ao superior hierárquico, forma mais difícil de acontecer, visto que o assédio moral está intimamente relacionado ao exercício do poder. E, o segundo ocorre de forma inversa, isto é, quando o superior hierárquico atinge o subordinado, o qual acontece com bastante frequência. Ainda destaca-se o tipo individual ou coletivo, quando praticado com objetivo de atingir só a figura do servidor especificamente ou quando é dirigido a um determinado grupo, também com os mesmos propósitos.

Assim pode-se afirmar que essa prática na Administração Pública se processa “por atos perversos, sutis repetitivos, regados de cinismo, perpetrados por um superior contra um ou mais subalternos, com o fito de desestabilizá-los física e psiquicamente durante a jornada de trabalho” (MINASSA, 2012, p. 144). Percebe-se o quanto o assédio moral é pernicioso no serviço público, seus

elementos podem materializar-se de forma explícita ou implícita, todavia sempre se externalizam por meio de atitudes abusivas ou hostis. Pode-se definir como um de seus elementos constitutivos uma ação ou omissão onde há um intuito premente de ocasionar uma lesão potencial, tornando o ambiente de trabalho degradante, manifestando-se por meio de gestos, atitudes, comportamentos, insinuações, com o escopo de atingir a personalidade e ofender o princípio da dignidade humana (SILVA, 2015, p. 36).

Deve-se destacar que esse comportamento relacionado na citação acima acontece em todo Mundo, portanto, em outras nações podem-se encontrar outros termos concernentes ao tema, na França por *harcèlement moral* (assédio moral), já na Inglaterra aparece o termo *Bullying* significando tiranizar e nos Estados Unidos, *mobbing* no sentido de molestar, na Suécia e Japão chama-se, respectivamente de *urahachibu*, *ijime*, literalmente significando ostracismo social e nos países de língua espanhola *acoso moral*. Uma ressalva a se fazer é que se tem de diferenciar um ato só discriminatório da prática realmente do assédio moral, distinguindo-se pela repetição e a forma como emergem no serviço público, e, ainda de caráter persistente.

Apesar dos pesquisadores procurarem enumerar as formas específicas de ocorrências da prática do assédio moral no serviço, vislumbra-se a imperiosa necessidade de ressaltar as principais, como as relacionadas por Vacchiano (2011, p. 46):

a) Dificultar a Licença Capacitação - introduzida em substituição a licença prêmio por assiduidade a cada quinquênio de efetivo exercício, cumprindo certos requisitos legais, que há de ser concedida em conformidade com o disposto no artigo 87 da Lei 8.112/90 sob pena de abuso de poder; b) Perseguição ao servidor Estudante – 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; c) Excesso de Poder – acontece quando a autoridade embora competente para praticar o ato, vai além do permitido e exorbita do uso de suas faculdades administrativas; d) Desvio de Finalidade – quando a autoridade pratica ato diverso do previsto na Lei; e) Omissão da Administração – o silêncio não é ato administrativo, é sim uma conduta omissiva; f) O controle rígido do ponto e assiduidade – exigir controle rígido de uma pessoas de alto nível intelectual, pois o se busca é a autodisciplina.

O autor acima citado menciona as principais formas e mais frequentes em sua visão, porém outros autores especificam ainda mais essas práticas que vilipendiam a dignidade do servidor público. Nesse diapasão Silva e Silva (2015, p. 26) cita várias:

a) Deterioração proposital das condições de trabalho Retirar da vítima sua autonomia; Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas; Contestar sistematicamente todas as suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Induzir a vítima ao erro. b) Isolamento e recusa de comunicação, como por exemplo: Recusa todo contato com ela inclusive visual; É posta separada dos outros; A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. c) Atentado contra a dignidade: Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la; Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros, entre outros); Espalham rumores a seu respeito; Criticam sua vida privada. d) Violência verbal, física ou sexual; tais como: Ameaças de violência física; Falam com elas aos gritos; Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; Fazem estragos em seu automóvel.

Diante da grande variedade de como a prática do assédio moral se processa, deve-se salientar que existem outras formas e assim confirmar que, sobretudo, essa prática viola um direito do ser humano, um patrimônio, a moral, a autoestima, a motivação, a realização pessoal e profissional do servidor público. Enlevando também que sua ocorrência na Administração Pública fere outro direito que é o interesse público e a qualidade dos serviços públicos.

O assédio moral pode configurar-se, também, na forma de humilhação, o que preocupa não somente pelo incentivo a produtividade nas relações trabalhistas privadas, mas se faz presentes na administração pública através de condutas danosas e de sentimentos de poder e

superioridade em relação à hierarquia exercida de forma distorcida, corroborando com esse entendimento Barreto (2014, p. 61) expressa que a

humilhação é um sentimento que atormenta e causa dor a quem é vítima desse tipo de agressão, onde o objetivo do ofensor é menosprezar, subjugar, constringer uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizado, inútil e com a autoestima golpeada. É o que modernamente se denomina assédio moral. (...) Apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo a vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

Assim são relevantes as considerações supramencionadas, sendo necessário que os órgãos competentes promovam políticas públicas no sentido de capacitar, orientar e fazer conhecer todos os males advindos do assédio moral e evitar essa prática tão selvagem e desrespeitosa com as atividades laborais de uma pessoa que, inevitavelmente vai apresentar consequências imensuráveis a prestação do serviço público.

As consequências dessa prática são extremamente devastadoras tanto para o servidor quanto para a administração pública, pois se torna prejudicial não só ao servidor público, deixando este desmotivado, humilhado e muitas vezes doente, prejudica de forma latente a prestação do serviço público, arcando a sociedade com o ônus dessa má prestação. Portanto, as consequências nefastas de dá para os dois lados, embora não existindo metas capitalistas a alcançar, tanto no que diz respeito à administração federal, estadual ou municipal, porém, prejuízos imensuráveis podem ser detectados no que diz respeito ao fator humano (servidor público) ou danos materiais e financeiros aos cofres públicos.

Diante da gravidade do relatado acima, as consequências do assédio moral se apresentam sob a forma de dano social, institucional e consequências individuais, como bem diz Silva e Silva (2015, p. 76), se reportando o assédio moral como dano social aos “acidentes de trabalho, a incapacitação precoce dos profissionais, o aumento das despesas médicas e de benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, aposentadorias precoce, desestruturação familiar e social das vítimas)”. Não podendo esquecer que a produção do servidor afastado por invalidez, inevitavelmente, será dividida para os demais e consequentemente toda sociedade paga a conta, portanto exemplo de lesão à sociedade, cabendo ao Ministério Público à legitimidade de ingressar com pedidos de “indenização por *dumping* social”.

No aspecto institucional o assédio moral se apresenta nas relações interpessoais, bem como, na estipulação de metas, às vezes fora da capacidade do servidor alcançar. Isto lesiona

a dignidade do trabalhador além de levar a danos morais, físicos e psíquicos, na maioria dos casos irreversíveis. Há de se considerar ainda que as mesmas não estão voltadas só para as metas exorbitantes, mas a razão pela qual se deve conseguir maiores lucros não estão características do serviço público, portanto, o objetivo é sempre alcançar o poder. Nesse caso as Corregedorias aos órgãos vinculadas e outros que têm a obrigação de fiscalizar devem verificar e atuar juntos aos demais órgãos no sentido de evitar a prática do assédio moral na administração pública.

As consequências advindas do assédio moral, especificamente, individuais são imensuráveis uma vez que procura atingir o ser humano e de realização pessoal e profissional. Podendo se apresentar diferentemente entre homens e mulheres. Segundo pesquisas realizadas apontam algumas delas com maior ocorrência, tais como: “crises de choro, palpitações e tremores, sentimentos de inutilidade, diminuição da libido, distúrbios digestivos e falta de apetite” são frequentes no sexo feminino, enquanto que: “sede de vingança, ideia de suicídio, falta de ar, passar a beber e depressão” (VACCHIANO, 2015, p 53-55), ocorrem com maior intensidade no sexo masculino.

As consequências também não se esgotam nos fatos relatados aqui, na literatura ainda encontram-se tantos outros como: estresse, angústia, cansaço exagerado, insônia ou sonolência, irritação constante, isolamento, tristeza, sensação negativa em relação ao futuro, entre outras consequências. Considerando que se trata de relações sociais, interpessoais e institucionais, são imprevisíveis os males inerentes a quem está sendo assediado, tendo como pressuposto que cada pessoa é portadora, naturalmente, de determinada capacidade de enfrentar e defender-se dessas várias formas de sofrerem assedio moral.

3.2 O ASSEDIADOR *VERSUS* ASSEDIADO: PERFIS

É necessário analisar os comportamentos da vítima e do agressor em potencial. O assediador em potencial é detentor de uma perversidade própria, atingindo muitas vezes estados paranoicos, a esse respeito Hirigoyen (2002 *apud* SILVA, 2015, p. 29) assevera que toda

peessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica). Não são por si só patológicos. Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor. O que nos

distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento.

A autora ainda cita algumas características mais específicas do agressor em potencial como sendo

senso de grandiosidade da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder, pensa que tudo lhe é devido, explora o outro nas relações interpessoais, não tem a menor empatia, inveja muitas vezes os outros; dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes (SILVA, 2015, p.29).

É de se observar que não é fácil identificar ou traçar o perfil de agressor em potencial, dado as muitas formas como ele pode se apresentar. A doutrina elenca perfis de agressores baseado em como enxergam a sua vítima e que sentimento nutrem no seu interior, assim assevera Barreto (2006 *apud* SILVA; SILVA, 2015, p. 30):

a) Profeta - considera que sua missão é demitir, para ele demitir é uma “grande realização”. b) Pit-bull - humilha os subordinados por prazer. c) Troglodita - é aquele que sempre tem razão. d) Tigrão – quer ser temido para esconder a sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para recebê-las, sentindo-se assim respeitado. e) Mala – babão – é um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com mão de ferro. f) Grande Irmão – Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na primeira oportunidade que surgir. g) Garganta – vive contando vantagem (apesar de não conhecer bem o seu trabalho) e não admitem que seus subordinados saibam mais do ele.

No âmbito da administração pública alguns perfis de assediadores elencados por Barreto não se encontram, devido à inexistência da figura do patrão, esses perfis são: a) Profeta e b) Mala.

Determinar também um estereótipo para as pessoas propensas a sofrerem assédio moral, não é tarefa das mais fáceis, existindo muitas divergências doutrinárias em relação ao tema. O que chama atenção é falta de reação das vítimas, tornando-se objeto de manipulação implementando na mente dessas, de forma direta ou indireta a culpa e a desvalorização.

Pessoas candidatas ideais a vítimas são sempre aquelas “consciosas, apegadas à ordem no campo do trabalho e das relações sociais, dedicadas ao seu próximo e raramente aceitando que os outros lhes prestem serviços” (HIRIGOYEN, 2002 *apud* SILVA; SILVA, 2015, p.32). Essa forma de apegar a organização e de fazer bem as atribuições a si delegadas possibilita a elas serem com maior frequência vítimas do assédio moral, indistintamente se da administração pública ou privada esse perfil defendido por Hirigoyen é encontrado.

4 COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Sabendo-se que o assédio moral no serviço público viola direitos inerentes ao ser humano em vários aspectos, sendo pernicioso à administração pública e considerando que assim sendo constitui conduta antijurídica e fere os preceitos constitucionais em relação ao servidor, tais como o princípio da dignidade humana, da liberdade, da moralidade, publicidade e da eficiência, necessário se faz combater de forma legal e eficiente, encontrando meios de não só combater o assédio moral na Administração Pública, mas, sobretudo, buscar proteção tanto ao servidor quanto a própria Administração.

Nesse aspecto a vítima tem papel precípuo, restando-lhe tão somente conseguir robusto conjunto probatório já que a mesma é difícil de materializar e cabe a vítima o ônus da prova. Assim a vítima deve fazer uso de todos os meios legais no sentido de conseguir esse conjunto probatório para que o combate ao assédio moral tenha sua eficácia, que é a recuperação da dignidade e de sua verdadeira identidade, o respeito profissional e a motivação e autoestima, provavelmente extirpada, por fim afirma-se que a prova deve ser conclusiva.

Outro aspecto a ser considerado é se o assédio moral pode gerar punição, já que não foi ainda criminalizado no Brasil. A Lei 8.112/90, traz no seu escopo alguns dispositivos importantes, onde estão previstas condutas proibitivas e deveres dos servidores, lógico que parte dessas condutas diz respeito ao assédio moral e conseqüentemente passíveis de punições, dispondo também que essas punições deverão ser de acordo com a gravidade do praticado, isto é, após uma apuração critérios no tocante a intensidade do assédio moral.

No tocante a quem deve ser responsabilizado pela prática do assédio moral, é notório que o assediador tanto na esfera civil através de ter de indenizar a vítima e também na esfera administrativa indo desde advertência até a própria demissão conforme o caso. Já para o servidor público, por ter responsabilidade objetiva atribuída por lei, em sendo o autor da agressão do assédio moral, será ele responsabilizado pelos danos causados ao assediado. Por outro lado o Estado, havendo a comprovação do assédio, deverá indenizar a vítima e este poderá acionar o assediador na forma necessária com objetivo de que sejam reparados os prejuízos causados aos cofres públicos.

Prevenir o assédio moral é reconhecer a necessidade de preservar a administração pública na prestação de um serviço de qualidade, motivar os servidores, promovendo capacitação através de campanhas esclarecedoras sobre o tema, dotando seus servidores de

conhecimento das causas e consequências dessa prática tão excludente e improdutiva. Assim não deve o assediado ou testemunha calar sobre o presenciado, não ser indiferente a esse tipo de situação, em agindo dessa forma estará proporcionando um ambiente de trabalho respeitoso, solidário, motivador, sadio e próspero.

É inegável, no direito contemporâneo, a importância que assume o estudo adequado da jurisprudência de nossas Cortes de Justiça, notadamente de nossos Tribunais, no combate ao assédio moral. Os tribunais pátrios proferem, diuturnamente, uma grande quantidade de decisões judiciais à luz dos casos concretos, dando vida à “letra fria” dos diplomas normativos.

Diante de tamanha relevância, necessário se faz recorrer a decisões proferidas pelos Tribunais, tendo como foco o assédio moral no âmbito da administração pública. Assim, levando em consideração os acórdãos mais específicos na fomentação de análise determinando os pontos mais característicos inerentes a comprovação da prática do assédio moral. Para que houvesse respaldo jurídico, analisaram-se julgados com o intuito de enfatizar os pontos em comuns.

Da análise cuidadosa de sete julgados, o que se percebe claramente é que existem pontos em comuns em todos. O mais forte e evidente para determinar que, realmente, houve assédio moral é a prova, o que não é nada fácil determinar um conjunto probatório, mesmo que seja documental ou testemunhal. Cabendo a parte que alega ter sofrido o assédio moral provar o ocorrido, isto é, o art. 373, inciso I do CPC preconiza que o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

Assim a comprovação do ato ilícito, do dano e do nexo de causalidade entre o comportamento atribuído ao agente público e o dano psicológico alegado, mesmo com responsabilidade objetiva do Estado. Fica, portanto, claro que os elementos caracterizadores do assédio moral são a conduta comprovada do agente e que essa conduta tenha conexão com o dano sofrido alegado.

Nesse diapasão a 1ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) prolatou decisão negando recurso de apelação, considerando que “para caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, é preciso que ocorra uma violência psicológica extrema de forma sistemática e frequente e durante um tempo prolongado, com o objetivo de perturbar o exercício do trabalho, com a finalidade de que a pessoa assediada deixe o emprego”. Percebe-se, portanto, que a apelante não conseguiu provar o alegado e o conjunto probatório frágil, além do mais, ausente os elementos caracterizadores, determinaram a existência da prática do assédio moral. Pelo contrário, o comportamento da

servidora que é professora, para com seus alunos contribuiu para que o ente público na pessoa da gestora tomasse providências no sentido de coibir conduta inadequada da autora no desempenho de suas funções. Assim a sentença em primeiro grau foi mantida na íntegra².

Ainda analisando outro acórdão da 6ª Turma Cível do TJDF, prolatado em 2015, também não foram diferentes os pontos considerados para que o recurso fosse não provido. Vislumbrou-se no decorrer da instrução processual em primeira instância, que a autora não sofreu lesão aos seus direitos, como a integridade psíquica, moral e física, o conjunto probante não foi suficiente para provar a conduta ostensiva e contínua por parte do superior hierárquico capaz de ofender os direitos de personalidade da servidora bem como causar-lhe algum dano psíquico, moral ou físico³.

Igualmente observa-se que o Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB), através da Primeira Câmara Cível, também por unanimidade negou provimento ao recurso em virtude de a parte autora não provar o nexo de causalidade entre os fatos alegados e o dano psíquico, moral e físico que a autora alegou ter sofrido⁴.

No mesmo sentido, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, (TJSP), em junho de 2015, a 3ª Câmara de Direito Público negou provimento ao recurso em que a apelante alegava que sofrera assédio moral no ambiente de trabalho por sua superiora hierárquica, causando-lhe dano moral. Ao analisar todo conjunto de provas no curso da instrução processual, o relator entendeu que não há de se falar em dano moral se os elementos caracterizadores do assédio moral não foram comprovados⁵.

O Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba, através da Quarta Câmara Especializada Cível, deu provimento ao recurso da apelante para que fosse majorado o *quantum* indenizatório, o qual ficara bem caracterizado os elementos do dano e do nexo causal, onde a mesma pugna pela majoração do quantum alegando que diante do considerável abalo psicológico sofrido, bem como a quantia arbitrada não se apresentava capaz de satisfazer ou

²Apelação Cível; Processo 20100110405712APC, Relatores: Desembargadores: Alfeu Machado e Nídia Corrêa Lima. Acórdão N° 879399. Ação de Conhecimento. Apelante: Kátia Gomes Mansur (Professora). Apelado: Distrito Federal. 1ª Turma Cível. Publicado em 1 de julho de 2015.

³Apelação Cível. Processo nº 20140110010247APC. Relator: Des. José Divino. Revisor. Des. Carlos Rodrigues. Acórdão 895298. Ação de Conhecimento. Apelante: Rosilene Rogéria de Oliveira (auxiliar de enfermagem). Apelado: Distrito Federal. 6ª Turma Cível. Publicado em 16 de setembro de 2015.

⁴Apelação Cível; Processo nº 0000247-302013.815.0681. Ação de Cobrança. Relator: Des. Leandro dos Santos. Apelante: Clara Daisy da Costa Albuquerque (psicóloga). Apelado: Município de Prata. Primeira Câmara Cível TJPB. Publicado em 24 de maio de 2016.

⁵(Apelação Cível. Processo nº 0056634-862012.8.26.0554. Ação Ordinária de Indenização por Dano Moral. Relator: Des. Ronaldo Andrade. Apelante: Maria Paula Rizzo (Professora). Apelado: Prefeitura Municipal de Santo André. Terceira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo. Publicado em 2 de junho de 2015).

neutralizar em parte os danos sofridos, finalidade da pena pecuniária, de no mínimo amenizar os efeitos e evitar a repetição do assédio moral. Assim, denota-se na sentença em primeiro grau que o quantum foi insuficiente para atingir o caráter punitivo-pedagógico. Considerando precedentes jurisprudenciais dos Tribunais de Justiça pátrios em casos análogos, deu-se provimento ao recurso majorando o valor de R\$ 1.000,00 para R\$ 10.000,00⁶.

Em outra decisão proferida pela Primeira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de Santa Catarina em 2015, também, o servidor público apelante comprovou mediante provas testemunhais e documentais que realmente sofrera assédio moral no ambiente de trabalho e o apelado foi condenado a indenizar requerente em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Inconformado com valor arbitrado recorreu a TJSC e por unanimidade a apelação foi reconhecida e não teve provimento a pretensão que era majoração do valor indenizatório⁷.

A Terceira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo julgou recurso em que a apelante inconformada com o quantum indenizatório era irrelevante em seu caráter pedagógico, uma vez que “restou demonstrado nos autos através de provas testemunhais, que as atitudes do superior hierárquico da autora se traduzem em uma contínua e ostensiva perseguição acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. Conduta discriminatória do superior hierárquico, comprovada”. Diante das circunstâncias nas quais se deu o assédio moral e critérios que fomentaram a decisão, tais como a gravidade objetiva do dano, intensidade da culpa do ofensor, receptividade da vítima, comportamento da vítima e do ofensor e a condição socioeconômica das partes envolvidas, deu-se provimento ao recurso e o valor foi majorado de dez para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)⁸.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa pode-se analisar a evolução das condições laborais embora essa evolução tenha trazido de maneira tão nefasta o assédio moral e suas diversas faces frente ao

⁶ Apelação Cível; Processo nº 0002153-842013.815.0251. Ação de indenização por dano moral. Juiz convocado-Relator: Ricardo Vital de Almeida. Apelante: Francisca Maria Pereira de Moraes (Servidora Pública, ocupante do cargo de serviços gerais). Apelado: Município de Patos. Quarta Câmara Especializada Cível do Tribunal de Justiça da Paraíba. Publicado em 24 de maio de 2016.

⁷ Apelação Cível; Processo nº 2014.090726-4. Ação de Indenização por dano Moral. Relator: Carlos Adilson Silva. Apelante: Alfeu José Matiello (Técnico em contabilidade). Apelado: Município de Xaxim. Primeira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Publicado em 9 de setembro de 2015.

⁸ Apelação Cível. Processo nº 3001942-52.2013.8.26.0554. Ação de Indenização por Assédio Moral no Trabalho. Relator: Ronaldo Andrade. Apelante: Talita Martins Vidal. Apelado: Prefeitura Municipal de Santo André. Terceira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Publicado em 2 de junho de 2015.

trabalhador, servidor público. Assim ficou configurado as diversas formas de assédio moral bem como suas implicações na saúde psíquica do trabalhador que vai de problemas psicológicos, saúde física, acidentes de trabalho, e chegando a ter implicações na vida familiar e social do trabalhador.

Assim sendo fica patente a dificuldade de se provar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como determinar o nexos causal e o possível dano sofrido, além e ser considerado o comportamento das partes e ainda o caráter pedagógico da indenização que deverá no mínimo amenizar os efeitos do dano causado e principalmente, que aquela conduta não se repita. Portanto o Art. 373, inciso I do CPC determina de forma clara que cabe ao autor o ônus da prova na constituição do seu direito. Vale salientar também que em todos os julgados analisados verifica-se que quando o recurso é desprovido, é perceptível a ausência de conjunto probatório robusto, a relação de nexos de causalidade e a ausência de culpa do ente público.

Verifica-se, ainda, que o assédio moral, ato ilícito, pode ser praticado através da ação ou omissão, violando direitos ou causando dano. Extrai-se da Jurisprudência que é imprescindível à comprovação do ato lesivo, o nexos de causalidade e a culpa que se dá pela prática de conduta imprudente, dolosa com o fito de humilhar, provocar o desequilíbrio emocional, desgaste psíquico, violando a intimidade, imagem a vida privada e/ou com o intuito de fazer do servidor sentir-se desprezado e desvalorizado. Cabendo ao autor comprovar essa conduta praticada de forma sistematicamente repetida e prolongada, com a finalidade de afastar o servidor do seu trabalho.

Restou evidente que o assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana, ferindo o referido princípio que a Constituição Brasileira promulgada em 5 de outubro de 1988 contempla em seu Art. 1º, inciso III. Considerando também o Art. 6º do direito a saúde, principalmente a saúde mental, ressaltando o direito a honra previsto no Art. 5º inciso X do mesmo dispositivo Constitucional.

Constatou-se ainda que o assédio moral na administração pública não difere muito na esfera privada, entretanto, na administração pública ele se avoluma tornando-se mais problemático, em virtude de não haver um padrão específico e sim o cidadão que arca com impostos para fomentar a mesma na prestação de um serviço público de qualidade. Assim percebe-se que existe nessa categoria a formação de uma hierarquia que deve ser seguida, com esse entendimento acredita-se que o assédio moral toma proporções devastadoras e cruéis, praticado por indivíduos desajustados e perversos.

Conclui-se, portanto, que é imprescindível que cada trabalhador faça sua parte denunciando e trazendo os casos a justiça para que de forma célere possa decidir sobre os mais variados casos, até que uma norma específica seja editada e possa trazer uma maior segurança jurídica bem como sua tipificação. Assim sugere-se a colaboração dos operadores do direito com pesquisas e estudos e sua culminância em artigos, dissertações e livros para que essa prática seja conhecida nas mais diferentes camadas da sociedade fazendo com que o agente ativo tenha consciência do ilícito e de sua punição, colaborando assim com um ambiente de trabalho sadio e produtivo.

Recomenda-se, por fim, que cada Ente Público implemente políticas públicas no sentido de prevenir e combater esse tipo de violência no serviço público, prática danosa não só ao servidor público, mas a toda sociedade que necessita e direito tem de usufruir de um melhor serviço. Para tanto o administrador público deve pautar-se em pressupostos legais visando eliminar os mais diversos e variados obstáculos no que concerne a burocracia na implementação das políticas públicas voltadas para o combate das desigualdades e assim minimizando os efeitos devastadores quando da má prestação dos serviços público.

CAMPOS, Dalowsier Dias. **THE MORAL HARASSMENT IN THE PUBLIC ADMINISTRATION: consequences for the server and the public service**. 2017. Monograph (graduation) Bachelor's Degree in Law. CCJ / UEPB, Campina Grande-PB, 2017.

ABSTRACT

The preoccupation with the working conditions is evolving along the years, today, besides the concern about the physical conditions there is a concern about the psychic and moral conditions of the employee, indistinctly between the public sector or the private one, being moral harassment in the public administration and its consequences for the server and public service the subject of the current work. With the objective of emphasizing the importance of the combat of the moral harassment practice in the public administration and to preserve the fundamental guarantees of the public server in the face of such a harmful and degrading practice, this work is based on a bibliographical research, not restricted to the literature of the subject, it was used articles and analysis of concrete cases as a way to enrich and materialize the theme already so present in daily life with few studies in the academy. The jurisprudence analysis about the subject corroborates the existence and the importance of the debate as well as the vision of our courts. It is fundamentally important to combat moral harassment in the public administration, as well how to foment the discussion in the academy.

Keywords: Moral harassment. Public administration. Server public.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho: responsabilidade do empregador, perguntas e resposta**.3. ed. LTr. São Paulo, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 40. ed. Atual. São Paulo. Saraiva, 2007.

CAVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**.26. ed. Editora Atlas. São Paulo, 2013.

MARTINS, Daniel Campos. **A Praça Clementino Procópio em Campina Grande-PB: Gestão e utilização a luz do Direito Administrativo**. Artigo de conclusão da Especialização em Direito Administrativo e Gestão Pública das Faculdades Integradas de Patos. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo, Atlas, 2015.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**.23. ed. São Paulo. Malheiros, 1998.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública**.São Paulo, Habermann, 2012.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. In <http://www.tst.jus.br>. Acessado em 22 de dezembro de 2015.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo, editora LTr, 2015.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio moral no serviço público**. In www.inaciovacchiano.com. Acessado em 21 de dezembro de 2015.