

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: PERSPECTIVAS DA JURISPRUDÊNCIA DO TRF-4 ENTRE OS ANOS DE 2017 E 2021.

Brasinicia Tereza Tápia¹

Resumo: O assédio moral representa uma conduta abusiva à dignidade da pessoa humana e à integridade física e psicológica do trabalhador, assim é necessário analisar o fenômeno e a sua ocorrência na Administração Pública Federal. Para tanto, o presente trabalho analisou as decisões judiciais do período de 2017- 2021 quanto à temática “assédio moral” ao servidor público Federal com a finalidade de apresentar como se estabelece seu reconhecimento na esfera judicial brasileira, explorar as principais características do assédio moral, assim como, identificar a legislação relacionada ao tratamento do assédio moral e as sanções aplicadas aos agentes assediadores.

Palavras-chaves: assédio moral, servidor público, Jurisprudência.

Abstract: Moral harassment represents an abusive conduct to the dignity of the human person and the physical and psychological integrity of the worker, so it is necessary to analyze the phenomenon and its occurrence in the Federal Public Administration. The present work analyzed the judicial decisions of the period 2017-2021 regarding the theme "moral harassment" to the Federal Public Employee in order to present how its recognition is established in the Brazilian judicial sphere, explore the main characteristics of moral harassment, as well as identifying the legislation related to the treatment of moral harassment and the sanctions applied to the harassing agents.

Keywords: moral harassment; Public Employee jurisprudence.

¹ Acadêmica do curso de Direito-UNILASALLE - Canoas. Trabalho de Conclusão de Curso II, orientado pelo Profº Dr. Leonel Pires Ohlweiler. Email. brasinicia@yahoo.com.br

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. O servidor público estatutário 2.1 Os conflitos e as relações de poder nas organizações 3. Assédio moral: conceitos e características 3.1 Assédio moral e suas modalidades 3.2 Assédio moral na legislação brasileira 4. Pesquisa e análise jurisprudencial sobre assédio moral 5. Considerações finais 6. Referências bibliográficas

1.INTRODUÇÃO

A temática assédio moral se tornou um assunto jurídico, primeiro na área do direito do trabalho, no âmbito das relações privadas, depois passou a ser interesse do campo do direito administrativo, diante das peculiaridades do campo burocrático do Estado.

Via de regra, o assédio moral é sutil, suas manifestações são variadas e abrangem comportamentos de humilhação, perseguições, desqualificação profissional, atitudes abusivas e degradantes do relacionamento digno no ambiente do trabalho. Conforme Barros (2004) por ser uma prática através de atos, são raras as provas materiais, o que dificulta a sua averiguação. A autora, prossegue discorrendo que, as atitudes capazes de caracterizar o assédio moral incube a vítima. Esta deve apresentar comprovações, que em sua maioria simplesmente resume-se a uma palavra contra a outra e, ao entendimento de que se tratou de meros aborrecimentos, sem contexto probatório de atos de represálias ou fatos que possam recair o intento de perseguições ou de assédio moral. Indubitavelmente a ausência de legislação consolidada e específica sobre o tema, dificulta a coleta de provas e a aplicação de sanções tornando as decisões sejam baseadas em princípios constitucionais principalmente aos tratamentos e condições ofensivas à dignidade humana e reconhecimento indenização por dano moral por se revestir de caráter indenizatório e sancionatório de modo a compensar o constrangimento suportado pela vítima.

O assédio moral existe nas relações humanas e está presente nas organizações do trabalho. Sendo visíveis nos danos físicos, morais e psicológicos suportados pelo servidor público, que devido à natureza burocrática da administração acaba sendo vítima da estrutura hierárquica e subordinativa da relação na qual coexistem pessoas que executam atribuições e que devem se reportar a outras ocupantes de cargos ou funções diretivas e de chefia.

Com a finalidade de apresentar como se estabelece o reconhecimento do assédio moral na esfera judicial brasileira, quais suas principais características, bem como identificar a legislação relacionada ao tratamento do assédio moral e as sanções aplicadas aos agentes assediadores, o presente trabalho de pesquisa analisou as decisões judiciais do TRF 4, no período de 2017-2021 referentes ao tema.

Por se tratar da administração pública, o assédio moral, é de interesse público, uma vez que atinge as funções, princípios, valores e deveres Estatais representados por seus agentes.

Desta forma, é importante ressaltar a necessidade desenvolver estudos sobre a temática, capazes de propor debates e fortalecer medidas legais para prevenir e coibir as práticas de assédio moral junto a administração pública.

2. O Servidor público estatutário

Considera-se servidor público estatutário “os ocupantes de cargos públicos e submetidos a um regime estatutário, isto é, a uma lei específica que define as atribuições, os direitos, os deveres e as responsabilidades dessa modalidade de servidor”. (ALMEIDA, 2020,p.165).

Deste modo, o Estado age por intermédio de seus servidores, limitados às regras e princípios que lhe foram conferidas para atuar em atos de interesse Estatal.

A lei nº 8.112/1990 apresenta os requisitos pertinentes à investidura do cargo público e elenca ao servidor nomeado as aptidões e capacidades inerentes ao desempenho de suas funções, as quais será submetido pelo período de três anos após entrar em exercício.

Para Gasparini (2003), no exercício da administração pública, os recursos humanos são essenciais, porque são as pessoas os responsáveis por colocar em prática as atribuições estatais.

O servidor público estatutário possui seu vínculo estabelecido com o Estado através do estatuto dos servidores, que no âmbito federal é expresso pela lei nº 8.112/1990 o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O servidor público estatutário realiza suas atividades laborais cotidianamente e, sobre este, também pesam a estruturação organizacional e a submissão às chefias imediatas. As funções da administração pública são distribuídas aos seus órgãos de

acordo com o princípio da hierarquia, princípio que também rege a relação de subordinação dos servidores públicos (MEIRELLES, 2015).

Para Freitas (1994) o comportamento de negociação presente nas organizações, considera estas como sistemas políticos e como espaços em que o poder e os conflitos são inerentes.

Entretanto, os eventuais conflitos dos servidores estatutários de âmbito Federal deverão ser resolvidos perante a Administração na Justiça Comum Federal e não na Justiça do Trabalho (art. 114 da CF, com interpretação dada pelo STF na ADI 3.395).

Ademais, cabe ao agente público no exercício de suas funções respeitar os princípios inerentes à administração pública tais como: a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, dispostos no art.37 da CF/88.

Quanto ao princípio da legalidade ao administrador cabe apenas realizar o que estiver previsto na lei. É o que alguns autores chamam de legalidade escrita. Diferentemente do particular, a quem é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe (por exclusão, portanto), o servidor pode e deve agir exatamente conforme previsto. (CHIAVENATO, 2018, p.481).

No princípio da impessoalidade por sua vez se exige que a atuação do agente público seja voltada ao atendimento impessoal, sua atuação é atribuída à entidade estatal a que se vincula. A Impessoalidade determina que a conduta do agente público seja orientada para o interesse público, em detrimento de interesses particulares, próprios ou de terceiros, sob pena de o ato ser caracterizado pelo desvio de finalidade e, portanto, nulo. (CHIAVENATO, 2018,p.482).

No princípio da moralidade se estabelece a necessidade de toda a atividade administrativa atender os deveres da boa e honesta administração (à lei, à moral e à equidade). O administrador diante de alternativas possíveis, escolhe aquela que resulta em maior ganho para a coletividade. É característica, portanto, dos atos praticados com legitimidade. (CHIAVENATO, 2018,p.482)

O princípio da publicidade faz com que sejam obrigatórios a divulgação e o fornecimento de informações de todos os atos praticados pela Administração Pública. A Publicidade é requisito de eficácia dos atos administrativos. Para que produzam efeitos, é necessário que sejam levados ao conhecimento público. (CHIAVENATO, 2018,p.482)

O princípio da eficiência impõe a obrigação da adoção, pelo agente, de critérios técnicos e profissionais, que assegurem o melhor resultado possível. O princípio da eficiência aponta para a racionalidade econômica do funcionamento da Administração Pública. Para Di Pietro (2020) o princípio da eficiência tanto pode ser considerado em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições, quanto em relação ao modo racional de se organizar, estruturar, disciplinar a administração pública apresentando a melhor relação custo-benefício possível

Com efeito, a Constituição Federal estabelece uma série de disposições relativas aos agentes públicos, em especial aos servidores estatutários e, entre estes, os princípios orientadores e norteadores requeridos a Administração pública que se estende aos seus servidores. Para tanto, a prática cotidiana do servidor público, não pode estar dissociada de fundamentos legais e de valores éticos a ele atribuídos.

A realização deste compromisso exige um ambiente laboral saudável, um ambiente organizacional comprometido com a qualidade e a efetividade da entrega do serviço público e, livre de constrangimentos e de assédio.

Um ambiente de trabalho saudável preserva os direitos de seus servidores, resguarda o bom desempenho profissional com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços prestados.

O assédio moral, por sua vez, gera prejuízos no serviço público, menor eficiência, provoca licenças para tratamento de saúde, aposentadorias por invalidez, e, até exoneração. No caso de afastamento do servidor em razão de licença ou pedido de exoneração causado pelo assédio moral, não há como haver contratação imediata, prejudicando a prestação dos serviços público, e por extensão, a sociedade, usuária desses serviços.

Deste modo, é importante lembrar que o servidor público é um agente a serviço do Estado e, submete-se às determinações constitucionais e legais que atingem a Administração Pública. O servidor público na condição de agente do Estado exerce em nome deste, poder público que impacta direta e/ou indiretamente a vida de todos os cidadãos.

2.1 Os conflitos e as relações de poder nas organizações

Para os autores clássicos da teoria organizacional, tais como Taylor, Weber e Fayol, entendiam que o conflito era considerado negativo para a eficiência organizacional, e, deveria ser eliminado.

Hoje, entretanto, é comumente aceito que o conflito possui aspectos positivos, negativos, funcionalidades e disfuncionalidades (CUNHA E LEITÃO, 2016).

Para os autores Cunha e Leitão (2016) o conflito pode ser facilitador da comunicação (efeito positivo e construtivo) ao lado que, pode gerar insegurança comunicacional (efeito negativo e destrutivo).

Morgan (2003) identifica o conflito organizacional em três níveis: o nível pessoal, o nível interpessoal e o nível grupal. O autor aponta ainda as fontes geradoras de conflito nas organizações como sendo a estrutura organizacional, em particular na diferenciação vertical e de tarefas, os papéis organizacionais, as atitudes, os estereótipos e os recursos escassos.

No entendimento de Neves, Garrido e Simões (2015, p.211), “gerir conflitos nas organizações é, antes de mais, aceitar e gerir a diferença”.

Dentre os conflitos presentes nas organizações constata-se de acordo com Carvalho e Viera (2007) que uns são breves, outros longos, alguns são desejáveis e positivos, outros negativos, adversos e até destrutíveis.

Para Morgan (2003) apud Carvalho e Viera (2007, p.38) os pontos de tensão representam

os domínios interconectados que dizem respeito ao trabalho na organização, à carreira profissional e à vida extraorganizacional. Esses domínios da vida nas organizações correspondem respectivamente os interesses de trabalho, relacionados com as tarefas de cada grupo; os interesses de carreira, relacionados às aspirações profissionais dos indivíduos; e os interesses extraorganizacionais, relacionados aos compromissos e alianças fora das fronteiras da organização.

Assim, ilustra-se que as organizações constituem coalizões de interesses díspares e objetivos múltiplos.

Para Crozier e Friedberg (1977) apud Checco (2018) uma organização é “o reino das relações de poder, de influência, de regateio e de cálculo onde as relações conflitivas não se ordenam segundo um esquema lógico integrado”

Para Morgan (2003) “As relações de poder nas organizações são vistas como reflexos das relações de poder na sociedade e estão em estreita ligação com o processo de controle social (...)”

Considerando Weber (2003, p.33) o poder “significa a probabilidade de impor a própria vontade dentro de uma relação social, mesmo contra a resistência e qualquer que seja o fundamento dessa probabilidade.”

Assim,

estudar uma organização do ponto de vista das relações de poder, através das quais os atores organizacionais manipulam as zonas de incerteza com que contam para negociar continuamente sua própria boa vontade e para impor, na medida do possível, suas próprias orientações a outros atores, nos revela uma segunda estrutura de poder, paralela àquela que o organograma oficial codifica e legitima” (Crozier e Friedberg apud Checco (2018))

A característica organizacional mostra a perspectiva que o poder adquire apresentando várias vertentes, o indivíduo que detém o poder apresenta a capacidade ou potencial que pode ser desenvolvido, sendo ou não utilizado de forma favorável e através da estrutura hierárquica por meio das regras existentes dentro de cada equipe, visando à organização como um todo (ROBBINS,2010, p.425)

Deste modo, o abuso deste poder pode ser gerador do assédio moral.

Para Krausz, (2005,p,12).

O poder é onipresente na vida social. Os sistemas de poder sempre existiram e influenciaram a vida grupal e são parte inerente da experiência de cada ser humano, seria fútil negar sua existência ou sua importância”

Dentro das organizações, sobretudo nas repartições públicas, quando as excessivas e injustas atribuições ultrapassam os limites dos princípios administrativos é possível evidenciar o assédio moral.

Existe sempre uma relação de poder implícita quando se trabalha em grupo, especialmente, no trabalho dentro de uma organização. (LACOMBE, 2020,p.13).

Em se tratando do servidor público estatutário, o superior hierárquico não possui a prerrogativa de demiti-lo, entretanto, passa a impor ao subordinado tarefas excessivas, tarefas que não sejam inerentes ao cargo que ocupa, apresenta perseguições infundadas, profere palavras humilhantes, esboça desprezo, impõe horários injustificados, transfere-o ou o ameaça transferi-lo de setor, avalia negativamente o servidor, dificulta a licença capacitação, o pune por atrasos decorrentes da participação em cursos ou por cumprir horário diferenciado em decorrência de estudo, realiza controle rígido do ponto e da

assiduidade (Vacchiano,2007) e, ainda, não raras vezes, entende as sugestões e opiniões para melhorias como ameaça pessoal ou ao seu cargo de chefia.

Para Ruffino (2006), a violência moral atinge, de forma invisível, as relações entre superiores e subordinados através de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância.

De acordo com Weber (1991) apud Dias (2008, p. 177) o poder nas organizações se manifesta, invariavelmente, através de pelo menos três componentes: a força, a autoridade e a influência. Sendo considerado o poder manifesto pela autoridade e como legítimo, pois é aceito pela sociedade. Para Weber “o exercício de poder legítimo, é baseado em três tipos “puros” de dominação: a autoridade burocrática ou racional; a tradicional; e a carismática.”

A autoridade burocrática ou racional-legal, é baseada no cargo ou posição formalmente instituída, é a autoridade investida no cargo que o indivíduo ocupa. Ele só tem essa autoridade enquanto estiver ocupando o cargo. Já a autoridade tradicional, é fundamentada na crença e nas tradições. Não há necessidade de legislação. A obediência à autoridade é devida à tradição e aos costumes, à vontade da pessoa. Não há a relação de capacitação com as funções a serem executadas. E, por sua vez, a autoridade carismática, balizada nas qualidades pessoais excepcionais do indivíduo (líder). “Baseada na veneração extra cotidiana da santidade, do poder heroico ou do caráter exemplar de uma pessoa e das ordens por ela reveladas ou criadas”, a qual se obedece em função do carisma. Sua natureza é quase religiosa, e a organização ou sociedade permanecerá estável enquanto durar o líder.

Desta maneira, buscar entender a dualidade estrutural do poder presente nas organizações é capaz de “situar e compreender as ‘anomalias’ e o ‘distanciamento’ que continuamente se observam entre a fachada oficial de uma organização e os processos reais que caracterizam seu funcionamento.” (DIAS, 2008,p.183).

Partilhando do entendimento de Krausz, (2005), o desafio que se apresenta diante das relações de poder presente no contexto social e nas organizações é buscar um maneira mais justa de convivência em prol da cooperação e do respeito de modo que o ser humano possa ser foco de atenção.

3. Assédio moral: conceitos e características

O tema assédio moral não é novo, entretanto, somente no início da década de 1990 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo no ambiente de trabalho. Sendo capaz de provocar impactos devastadores na vida profissional, na vida pessoal e familiar e na saúde do trabalhador.

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, podendo ser classificado em dois tipos: o assédio sexual e o assédio moral. (NASCIMENTO,2011)

O assédio moral representa uma das formas de violação à dignidade da pessoa humana, aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, a honra e a imagem expressos na Constituição Federal de 1988.

O assédio moral é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho. A exposição do trabalhador a tal fenômeno deve ser analisado com seriedade, estudos demonstram que ele tem trazido inúmeros reflexos negativos na vida e na saúde dos trabalhadores. Cobranças excessivas, condutas e situações vexatórias que causem humilhação, constrangimento e ofensa à dignidade do trabalhador são abusos que podem acarretar a incidência do assédio moral no espaço de trabalho.

Um ambiente profissional hostil diminui o rendimento, desencadeia o afastamento do servidor por meio de licenças, onerando a sociedade que acaba afetada pela prestação insuficiente de um serviço público e a repercussão negativa da imagem da administração.

Percebe-se que, embora o servidor público estatutário, possua estabilidade no emprego, este não está imune as práticas de assédio moral. Mesmo que, o superior hierárquico não tenha a prerrogativa de demitir discricionariamente o subordinado, este se utiliza de práticas abusivas, críticas infundadas, situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, relações antiéticas, ameaças explícitas ou veladas, desestabilizando a relação do servidor com o ambiente de trabalho.

Neste sentido, podemos conceituar assédio moral como:

toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma

peessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2010, p. 65).

Ainda, Soboll (2011), entende o assédio moral como "um processo grave e extremo de violência psicológica, que acontece de maneira continuada e repetitiva no contexto do trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento".

Para Cândido (2001, p. 28),

Assediar (no ambiente laboral) significa perturbar insistentemente alguém de modo a humilhar, constranger de uma forma sistemática, premeditada e repetitiva durante o trabalho, de forma habitual. Os resultados dessa prática podem ser transtornos psíquicos, alteração da concentração, perda de memória, insônia ou excesso de sono, irritação, perda ou ganho de peso, medos intensos, ansiedade, angústia, descontrole emocional e, como já mencionado, o suicídio, em alguns casos extremos. A vítima, muitas vezes, se isola do grupo, sente vergonha, prefere não ser vista.

Independente do ambiente, seja ele familiar, do círculo de amizades, do ambiente escolar ou de trabalho, entende-se que configura assédio quando as consequências e a gravidade com que ele ocorre, afetam negativamente e em diversas dimensões (física e psicológica) a vítima.

Cabe ainda, salientar que, o que define o assédio moral dentro das organizações não é, necessariamente, o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

No entendimento de Freitas (2015, p.77) a dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade”, as comprovações acerca do sofrimento da vítima e a agressão cometida. Para os autores “tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor”.

Deste modo, o assédio moral constitui-se de uma experiência subjetiva resultando em marcas singulares, capazes de desenvolver danos físicos e emocionais para o servidor.

Na concepção de Pamplona Filho e Santos (2020, p.94) “no assédio moral organizacional as condutas hostis e perversas também desqualificam, destroem a autoestima, humilham, constrangem”. Deste modo, o assédio deve ser tratado como um processo, não como um ato isolado. GUEDES (2009).

De tal maneira, na caracterização do assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral. É aceitável haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre as atribuições do servidor, ocorre que, quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo se configura assédio moral.

Para Follett apud Chiavenato (2018) os problemas de uma organização, onde quer que ocorram, constituem problemas de relações humanas. Autores como Morgan (2003), Davis e Newstrom (1992) Vacchiano (2007) compreendem que o despreparo, a falta de habilidade e competência para a função de chefia, dadas inúmeras vezes por indicação ou ainda motivadas estritamente pelo fator financeiro como promoções e gratificações, faz com que determinados chefes hajam de maneira arbitrária e autoritária.

As razões para o assédio moral no Serviço Público são a falta de preparo de alguns chefes imediatos, a perseguição a um determinado indivíduo, as chefias muitas vezes atribuídas por indicação informal, a cobiça do que o assediado possui, os preconceitos enraizados e o anonimato em decorrência do excesso de contingente (VACCHIANO, 2007).

Para tanto, ele é mais comum em relações hierarquicamente autoritária e assimétricas.

Conforme Dejourns (2007) o assédio tende a se tornar uma prática contra aqueles que não querem ceder, que não querem abaixar a cabeça. Para o autor, fatores como: a hierarquia, a disciplina, o comando, o sistema de gratificações, os prêmios, a progressão, a formação na carreira, métodos de direção, o que chamam management, influenciam diretamente para tal prática.

Assim, denota-se que, o fenômeno assédio moral na administração pública, ainda requer uma vasta abordagem com intuito de identificar e compreender como ele se estabelece, para deste modo, criar mecanismos capazes de coibi-lo, atuando na escala da prevenção.

3.1 Assédio moral e suas modalidades

Conforme Pamplona Filho e Santos (2020, p.75) é possível identificar e caracterizar algumas modalidades de assédio moral, com especial enfoque para o assédio moral discriminatório, assédio moral individual e assédio moral coletivo, assédio moral estratégico e assédio moral perverso, assim como assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional.

No que tange ao assédio moral discriminatório o art. 1º da Convenção 111 da OIT, a palavra “discriminação” compreende “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Na compreensão de Pamplona Filho e Santos (2020, p.75) “o princípio da não discriminação é um desdobramento do princípio da isonomia”(...) princípio da isonomia constitui norma de *jus cogens*, proibindo a adoção de práticas discriminatórias.

Com referência ao assédio moral quanto ao gênero entende-se que “o conceito de gênero abarca a identidade e a expressão do indivíduo, estando intimamente relacionado ao direito à autodeterminação, ao autorreconhecimento e à autonomia existencial.” A identidade de gênero corresponde à expressão de gênero², não se confundindo com o sexo biológico nem com a orientação sexual “à “experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento”

De acordo com Araújo (2017) apud Pamplona Filho e Santos (2020) Com no conceito de identidade de gênero, podem ser observadas duas categorias: a cisgênero e o transgênero. “As pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com o sexo biológico, ao passo que as pessoas transgênero são aquelas que se identificam com o gênero oposto ao seu sexo biológico”.

Pesquisas identificam que o assédio moral engloba não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetivo-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero.

Em relação as mulheres cisgênero as condutas assediadoras se utilizam mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral

²consiste na forma como a pessoa se expressa, veste-se, age e interage na sociedade

como atitude de desqualificar ou desdenhar seu conhecimento no ambiente de trabalho

No tocante ao assédio moral que atinge as pessoas transgênero, cumpre apresentar as práticas discriminatórias que envolve a alteração do nome social e a utilização de banheiros.

Assédio moral contra pessoas com deficiências a Lei nº 13.146/2015, em seu art. 2º, conceitua pessoa com deficiência como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art. 34, preconiza que o trabalho de livre escolha e aceitação deve ser desenvolvido em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

O assédio moral discriminatório em face de pessoas com deficiência diz respeito aos ataques vexatórios e humilhantes perpetrados pelos colegas de trabalho e superiores hierárquicos, que constroem e excluem o trabalhador.

O assédio moral em razão de doença abrange o trabalhador que em virtude de doenças prolongadas e até mesmo por enfermidades oriundas do ambiente de trabalho pelo desgaste psicológico que possam estar sofrendo.

Assédio moral por racismo para Silva Junior (2002) apud Pamplona Filho e Santos (2020,p.85) Raça é a categoria utilizada para diferenciar elementos da mesma espécie e, por isso, está relacionada a aspectos biofisiológicos.

Etnia é por sua vez é conceituada como a categoria antropológica referente a um conjunto de dados culturais – língua, religião, costumes alimentares, comportamentos sociais – mantidos por grupos humanos não muito distantes em sua aparência, os quais preservam e reproduzem seus aspectos culturais no interior do próprio grupo.

Assim, assédio moral por motivos raciais representa atos abusivos e reiterados, praticados por meio de palavras, gestos e atitudes, contra trabalhadores que apresentam características fisionômicas relativas a determinada raça ou etnia (MUÇOUÇA,2011).

Além das práticas discriminatórias de gênero, orientação sexual, deficiência, doença e racismo, podem caracterizar assédio moral, Pamplona Filho e Santos (2020) descrevem ainda o assédio moral contra os representantes sindicais, o assédio moral

por motivo de idade, por motivo de crença religiosa, o assédio contra estrangeiros, contra pessoas obesas e o decorrente de convicções políticas e filosóficas.

O sistema hierarquizado das organizações do trabalho, regidas pela submissão hierárquica evidenciam que o servidor deve atender as ordens de seus superiores bem como é fiscalizado por ele. E, por essa razão submete-se a possibilidade de sofrer assédio moral. Para Rufino (2006) o assédio moral pode ser caracterizado como vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador. Vertical ascendente onde um descendente ou a coletividade pratica atos vexatórios contra o superior hierárquico. (menos comum) e horizontal desencadeado pelos próprios colegas de trabalho do mesmo patamar hierárquico

No entanto, para que o assédio moral organizacional seja configurado, faz-se necessária que haja habitualidade. A violência psicológica deve ser reiterada e prologada, ou seja, ser regular, sistemática e perdurar no tempo.

3.2 Assédio moral na legislação brasileira

O assédio moral é uma agressão a dignidade da pessoa humana e a integridade física e psicológica do trabalhador. As atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho ferem princípios fundamentais e sociais. Pode-se elencar o próprio direito ao trabalho, ao direito a igualdade nas relações de emprego, ao direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, ao direito à saúde, ao direito à liberdade de manifestação de pensamento, a liberdade à livre associação profissional e sindical e ao direito à intimidade e a honra.

Pesquisas realizadas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e OMS (Organização Mundial de Saúde) atestam que as consequências severas do assédio moral na saúde física e psicológica das vítimas que se estendem em suas relações familiares e sociais.

A relevância do tema se tornou um assunto jurídico, primeiro na área do direito do trabalho, no âmbito das relações privadas e agora é interesse do campo do direito administrativo, diante das peculiaridades do campo burocrático do Estado.

No Brasil, uma das pioneiras em pesquisas sobre humilhações no trabalho foi realizada, por Margarida Maria Silveira Barreto. Sua dissertação de mestrado intitulada Uma jornada de humilhações, em 2000, que resultou na publicação do livro

Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações também é ferramenta importante para conscientização sobre a temática, além do site Assédio moral no trabalho.

Sob o enfoque jurídico, o assédio moral laboral foi abordado pela primeira vez pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, em 2003, na obra Terror psicológico no trabalho, oriunda do trabalho monográfico Abuso moral no trabalho.

Diante da gravidade e intensificação do fenômeno, o assédio moral, tem sido discutido tanto no Brasil quanto no plano internacional.

O princípio da isonomia, encontrando ampla proteção nas normas internacionais e no ordenamento jurídico brasileiro. A CF/1988 consagra os referidos preceitos em diversas disposições, cabendo indicar, a título de exemplo, os arts. 3º, I e IV; 5º, caput e incisos I, XLI e XLII; e 7º, XX, XXX, XXXI e XXXII.

Alguns estados e municípios brasileiros, já aprovaram leis relacionadas ao tema, entre eles: Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP). No âmbito federal é importante destacar existem projetos de lei que dispõem sobre assédio e/ou coação moral tramitam na Câmara Federal.

Tramita o Projeto de Lei 4.591 de 2001, que acrescenta ao art. 117 Estatuto dos Servidores Federais, lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 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. Define o assédio moral, em seu §1º, como "todo tipo de ação, gesto 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 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 ideias 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".

Ainda, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4742/01 que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

No Senado Federal o projeto de lei nº 121 de 2009, propõe determinar ao servidor agressor a punição atribuída aos atentados contra os princípios da administração pública, conforme previsão no art. 11 da lei de improbidade administrativa (Lei 8.429 de 2 de junho de 1992). Tal entendimento já vem sendo usado pela magistratura como analogia nas sentenças punitivas proferidas.

No entendimento Ohlweiler (2020), o acolhimento da temática “assédio moral” pelo Direito Administrativo é de grande relevância, e permite diversas possibilidades para a pesquisa sobre o tema, além de contribuir para a compreensão do processo de desenvolvimento de tal prática, possíveis sanções aos agentes assediadores, e desenvolvimento de políticas de prevenção para evitar a exclusão da vítima do mundo do trabalho público.

É necessária e urgente uma regulamentação normativa para tratar o assédio moral, uma vez que, muitos casos são julgados sem uma sanção coercitiva que coíba tais práticas.

4. Pesquisa e análise Jurisprudencial sobre assédio moral

O estudo tem como base de análise os acórdãos de apelação cíveis do Tribunal Federal da 4ª região relacionados ao assédio moral no Serviço Público Federal, no regime estatutário (sob a égide da Lei nº 8.112/90), excluídos assim julgados relativos a servidores civis e militares das forças armadas, as ações que envolvam os servidores não regidos pela Lei 8.112/90, como os temporários, os empregados da administração indireta, trabalhadores em geral, tais como os empregados privados, temporários, avulsos e voluntários, prestadores de serviços terceirizados, estagiários, alunos ou usuários em geral do Serviço Público.

A análise tem como limite temporal os acórdãos proferidos nos últimos cinco anos, entre 2017 e 2021. A coleta de dados foi feita através de uma pesquisa documental online no sítio eletrônico oficial do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (<http://www.trf4.jus.br>). Foi inserido, no campo pertinente para pesquisa jurisprudencial de acórdãos de cada Tribunal, o termo “assédio moral” com aspas, de maneira que os resultados apresentassem todos os acórdãos judiciais que contivessem a expressão em seu texto. As buscas encontraram cento e cinquenta e quatro resultados dos quais trinta atenderam aos critérios da pesquisa.

O TRF 4 compreende os estados do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, a última consulta na base jurisprudencial do Tribunal foi feita no dia 15/05/2012 e encontrou-se 30 resultados válidos, compatíveis com os objetivos definidos para a pesquisa. Todos os acórdãos foram lidos integralmente e reanalisados por mais duas vezes. Desta forma foram observados 14 acórdãos para o estado do Paraná, 11 para o estado do Rio Grande do Sul e 5 acórdãos para o estado de Santa Catarina.

No entendimento de Freitas Filho e Lima (2010) na análise de Jurisprudência, a metodologia consistente em coletar as decisões de um ou diversos decisores, sobre um determinado problema jurídico, com o objetivo de identificar um momento decisório, realizar um retrato do “estado da arte” sobre o assunto. A análise de Jurisprudência permite a identificação da posição dos decisores em relação ao problema e/ou a suas eventuais inclinações em relação às demais possibilidades de solução que porventura não tenham sido adotadas. Deve-se verificar como os julgadores estão utilizando os conceitos, valores, institutos e princípios presentes nas narrativas decisórias.

Diante das análises realizadas obteve-se que, o local onde mais se processou reclamações de assédio por parte dos servidores foi a universidade, somando 13 ocorrências, seguidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e instituições policiais (Polícia Federal (PF) e Polícia Rodoviária Federal (PRF) com 3 ocorrências cada, 2 ocorrências no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e 4 envolvendo servidores técnicos da Justiça Federal e Tribunais. Assim, pode-se observar que o assédio pode ocorrer em diversos níveis de poder hierárquico.

Evidencia-se que o número de pedidos improcedentes é expressivamente maior do que o de pedidos procedentes.

Apenas seis acórdãos, entre os 30 que discutiam o tema, foram reconhecidos como assédio moral. Conforme exhibe o quadro 1 apresentado a seguir:

Elementos caracterizadores de assédio moral nos acórdãos procedentes e valores de indenização

ACORDÃO	PROCESSO	EMENTA	ELEMENTOS	VALOR ARBITRADO
1	5025828- 85.2015.4.04.7000/ PR UFPR	DIREITO ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS. SERVIDORA PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURADO. QUANTIFICAÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 85 DO CPC/2015. CRITÉRIOS. ORDEM DE PREFERÊNCIA. PROVEITO ECONÔMICO.	Acometida de problemas psicológicos, incapacidade temporária para o trabalho, condutas humilhantes e constrangedoras, xingamentos	R\$30.000,00
2	5004898- 17.2013.4.04.7000/ PR UFPR (PROCESSO CONEXO nº 50004921-60.2013.404.7000)	DIREITO ADMINISTRATIVO. AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DIREITOS FUNDAMENTAIS VIOLADOS. DESEQUILÍBRIO EMOCIONAL. ENFRAQUECIMENTO E DIMINUIÇÃO DA AUTOESTIMA DA VÍTIMA. danos materiais. ausência de demonstração. conversão da aposentadoria por invalidez de proporcional para integral. ASSÉDIO MORAL MOLÉSTIA PROFISSIONAL. COMPROVAÇÃO. BENEFÍCIO DE CARÁTER TEMPORÁRIO. SENTENÇA EXTRA PETITA. INOCORRÊNCIA.	Abuso de poder, Alteração de horários, Negativa do pedido para a realização do pós-doutorado, Criação de novos critérios, Diagnóstico da Síndrome de Burnout (exaustão no trabalho), uso de medicação controlada	R\$ 30.000,00
3	5080209- 68.2014.4.04.7100/ RS INSS	ADMINISTRATIVO. INDENIZAÇÃO. SERVIDORA PÚBLICA. ACIDENTE EM ESCADA. TRATAMENTO ORTOPÉDICO E PSICOLÓGICO. ASSÉDIO MORAL. RELOTAÇÃO.	Transferência para outro setor, tratamento discriminatório, ofensa e perseguição por parte dos superiores hierárquicos, licença para tratamento de saúde, incapacidade parcial, depressão, desvalorização e o não reconhecimento da limitação laboral.	R\$30.000,00
4	5008132- 31.2014.4.04.7110/ RS UFPEL	ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL - CONFIGURADO.	Sofrer perseguição, tratamento com negligência pela coordenação do curso, impedido de usar espaços comuns, Sofreu advertência verbal irregular	R\$15.000,00

5	5034505- 75.2013.4.04.7000/ PR PF/PR	ADMINISTRATIVO. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. COMPROVAÇÃO DO DANO MORAL. FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO.	Remoção para acompanhamento de familiar enfermo negada, supostas faltas disciplinares, documentos perdidos e extraviados, procedimentos administrativos disciplinares reconhecidamente atípicos e temerários	R\$ 30.000,00
6	5055309- 98.2012.4.04.7000/ PR MAPA	ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. AÇÃO COLETIVA. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. ORDENS PARA A PROMOÇÃO DE AÇÕES ÍMPROBAS E ABSTENÇÃO DE AÇÕES FISCALIZATÓRIAS. AFASTAMENTO DOS AGENTES. SANÇÕES DISCIPLINARES. DANO MORAL COLETIVO.	Ordens superiores para que os servidores se abstivessem - sob pena de retaliação, pressão para que o trabalho fosse realizado em desconformidade com a legislação; ameaças, ora veladas, ora manifestas, de transferências; efetivação de transferências injustificáveis, desnecessárias ou abusivas; questionamentos constrangedores e hostis em público; desqualificação, constrangimentos e pressão para alteração de pareceres e autuações; retaliações	R\$100.000,0 0

FIGURA 1. Decisões procedentes referentes ao assédio moral ao servidor público. TRF4-2017-2021. Elaboração. TAPIA, B.T.

Quanto a matéria atinente ao assédio moral, o TRF da 4ª Região já teve a oportunidade de firmar entendimento e conceituá-lo como "o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, usualmente quando há relação hierárquica, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho" (AC 00217862120054047100, Rel. Maria Lúcia Luz Leiria, 3ª. Turma, DE 12/05/2010).

Diante da análise propriamente dita das decisões, no acórdão 1, a apelante, instituição de ensino superior tenta a reforma do julgado e, entre seus pedidos o assédio moral configurado a autora, entretanto, não restaram dúvidas de que a

servidora, sofreu em virtude de suas funções laborais de copeira, conforme as provas acostadas nos autos (testemunhas e imagens de vídeo) condutas hostis e inapropriada por parte de sua chefia imediata, de modo que zombava e a ridicularizava seu modo de vestir e de falar. Situações recorrentes que incapacitaram a servidora temporariamente para o seu trabalho, a mesma só retornou após a troca de local de trabalho. De tal modo, o tribunal apreciando pormenorizadamente a situação manteve configurado o assédio moral.

Acórdão 2, curiosamente, dentro da mesma instituição de ensino, o servidor público, docente, interpôs ação em razão da conduta da universidade que acarretou desmotivação com a sua carreira profissional, por abuso de poder, processo administrativo de abandono de emprego, negativa para afastamento para pós-doutoramento no exterior, alteração em relação aos critérios necessários, difamação, e moléstias que geraram seu afastamento para tratamento de saúde. Diante do assédio moral requereu, ainda, a majoração do quantum indenizatório que foi acolhido, passando de R\$ 20mil para 30 mil reais.

A situação de assédio moral ficou suficientemente caracterizada nos autos, em razão de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente do trabalho, que se revelou capaz de submeter o autor a tratamentos e condições ofensivas à sua dignidade, o que lhe provocou desequilíbrio emocional.

Adentrando-se na análise do conteúdo, ficou evidente a burocracia da administração pública, uma vez que, para ter seu direito atendido, o servidor, teve necessidade de recorrer ao judiciário. Tal demanda se estendeu por um longo período. A ausência de solução para os conflitos desencadeou estresses desnecessários, que acabou por causar dano moral e moléstias ao servidor. Deste modo, entende-se que faltou uma instância mediadora ou conciliadora em âmbito administrativo que evitasse a proporção tomada pela questão.

Ainda, quanto ao afastamento para formação e capacitação docente junto a uma instituição internacional, é uma contradição, o entendimento de que uma instituição de ensino, que deveria estar preocupada com a qualificação profissional de seus docentes diante dos avanços científicos do mundo globalizado, constituir com empecilhos para a sua ocorrência.

No acórdão 3, a sentença foi procedente quanto a indenização decorrente de assédio moral efetuado por superiores hierárquicos após o retorno da servidora de sua licença saúde, eis que desconsideraram quadro de depressão e limitações físicas

que acometeram a autora após acidente ocorrido na escadaria do ambiente de trabalho. Inclusive mereceu reparos para que fosse majorado o valor da indenização por danos morais de R\$ 8mil para 15 mil reais.

Em síntese, o fato de a autora ter sido transferida de setor justamente em período de licença saúde, e pelas restrições ortopédicas que demandavam ausências para fisioterapia, ela passou a sofrer desvalorização profissional, e há não ter o reconhecimento da sua limitação laboral. Foi vítima de tratamento discriminatório, ofensa e perseguição, ensejando tratamento diferenciado em caráter pernicioso por parte dos superiores hierárquicos. Que caracterizou comprovadamente o assédio moral sofrido.

Na análise, visualiza-se mais uma vez, a existência do assédio caracterizado como vertical descendente - praticado das chefias para com os seus subordinados. Ainda, é flagrante o despreparo de gestores em lidar com as limitações físicas e consequente produção laborativa do servidor, omitindo-se com o cuidado e bem-estar da servidora acometida por limitações físicas que ocorreram no próprio espaço de trabalho.

O acordo 4, trata de ação para majorar danos morais. O autor, professor universitário, foi constrangido perante outros servidores e alunos da instituição, sem que houvesse qualquer medida administrativa para apurar as responsabilidades. Restado evidente a ocorrência de assédio moral analisado e julgado pelo magistrado *a quo*. O juízo *ad quem* entende a ocorrência de assédio moral e de perseguição contra o autor, acolhendo a apelação da parte para majorar a indenização fixada em face da gravidade dos fatos e suas consequências para o valor de R\$ 15 mil reais.

Dessa forma, percebe-se a dificuldade na atribuição de valores a indenização de danos morais. Sendo subjetivo ao julgador abordar os aspectos fáticos de cada caso concreto, e atribuir valores que julga pertinente.

Nas indenizações pelos danos morais decorrentes do assédio (danos físicos e psíquicos causados ao servidor) o arbitramento repercute o caráter pedagógico/punitivo da indenização e a impossibilidade de se constituir em fonte de enriquecimento ilícito, arbitrada em valor que se revele suficiente a desestimular práticas assediadoras.

É importante mencionar que não há valor predeterminado para a reparação do dano moral, tendo em vista que o juiz deverá determinar a quantia devida, levando em

conta a situação em cada caso concreto, e mantendo a razoabilidade, ou seja, balanceando a proporção existente entre o dano suportado pela vítima e as responsabilidades.

Nas ações em que o assédio foi caracterizado foram arbitrados os valores entre 15mil e 30 mil e, 100 mil reais na ação interposta de maneira coletiva pelo sindicato de categoria profissional. (vide quadro 1)

Deste modo, o jurista Sérgio Cavalieri Filho (In Programa de Responsabilidade Civil, 8ª edição, Editora Atlas S.A., 2008, p. 93), por sua vez, ensina que:

[...]se o juiz não fixar com prudência e bom senso o dano moral, vamos torná-lo injusto e insuportável (...). Creio que na fixação do quantum debeat da indenização, mormente tratando-se de lucro cessante e dano moral, deve o juiz ter em mente o princípio de que o dano não pode ser fonte de lucro. A indenização, não há dúvida, deve ser suficiente para reparar o dano, o mais completamente possível, e nada mais. Qualquer quantia a maior importará enriquecimento sem causa, ensejador de novo dano.

O direito à indenização correspondente apenas pode ser reconhecido quando houver “prova efetiva da ocorrência do dano e da ofensa”.

No acórdão 5, resultou configurado assédio moral referente a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) dado que o servidor havia sofrido a instauração de quatro Processos Administrativos Disciplinares, em curto intervalo de tempo, todos arquivados considerando não haver comprovação de ilícito, nem responsabilidade do agente.

Não obstante, o entendimento majoritário junto aos tribunais, quanto a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, é de que este não configura assédio moral, sendo necessário de plano pontuar que ser submetido a processo administrativo-disciplinar não gera por si só dano moral, na medida em que a administração tem o poder-dever de apurar os fatos cometidos por seus servidores que caracterizem, em tese, faltas funcionais. Trata-se de exercício regular de direito, conforme a dicção do caput do artigo 143 da Lei 8.112/90, e como tal não constitui ato ilícito segundo o artigo 188, inciso I, do Código Civil.

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

Cabe ainda, apresentar a peculiaridade do acórdão 6, uma vez que não sendo da natureza do assédio moral ser coletivo, as condutas ilegais, ímprobas e abusivas de superiores hierárquicos (reiteradas por longa data) contra diferentes subordinados foram suficientes para a caracterização do assédio moral coletivo no ambiente do trabalho (e não mera gestão deficiente), não se exigindo, para tanto, que "todos" os servidores fossem alvos de violência psicológica.

Sobre o tema, Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, in "Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho" (São Paulo: LTr, 2011, p. 187 e seguintes), anota que o assédio moral coletivo pode se manifestar de três formas distintas: a) assédio moral individual homogêneo (quando houver direitos individuais que se apresentam uniformes, mediante origem comum, pode existir a tutela coletiva do assédio moral individual homogêneo, que, mesmo destinado a alguns, a um grupo ou mesmo a todos os empregados de determinada empresa, permanece fracionável); b) assédio moral coletivo em sentido estrito (quando houver atentado reiterado aos direitos humanos fundamentais de pessoas pertencentes a um grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, sendo, nesse caso, indivisível o bem (art. 81, II, da Lei n.º 8.078/90), e c) assédio moral difuso (lesão reiterada à saúde psicofísica, assim como ao próprio ambiente de trabalho em si mesmo considerado, dependendo da natureza do bem tutelado - pessoas indetermináveis).

Diante das análises realizadas, foi possível aferir que a maioria dos julgadores mencionavam a questão do assédio moral como se fosse suplementar ao pedido de indenização por dano moral.

Nas decisões proferidas os elementos considerados para o seu acolhimento abrangem as práticas associadas a abusividade, continuidade, e reiteração das condutas por parte do agressor; e a ênfase ao dano psíquico causado à vítima. De acordo com os julgados para o reconhecimento do assédio moral deve ser comprovada a ocorrência de situações no trabalho que efetivamente caracterizem o dano moral. Tais situações devem ser analisadas com cautela pelo juiz, a fim de evitar

a judicialização e a monetarização de eventuais atritos que possam ocorrer no cotidiano das relações sociais e laborais.

Nos pedidos de reparação em detrimento do assédio moral, nas ações apresentadas, os servidores relatam intensas e recorrentes situações de constrangimento e humilhações, desvio de funções e perseguições de toda natureza, instauração de processo administrativo disciplinar, problemas psicológicos, incapacidade laborativa temporária, moléstia profissional, invalidez permanente, sofrimento, depressão, ansiedade, síndrome de Burnout, esgotamento profissional, hipertensão, além de passar a fazer uso de medicamentos controlados.

As ações julgadas favoráveis aos servidores prejudicados confirmam um avanço em torno do combate e a erradicação do assédio moral, muito embora, as indenizações sejam algumas a título de danos morais, sua relação é íntima com o assédio moral. Ainda assim, para Hirigoyen (2010) o dano moral não condiz com a própria natureza velada do assédio moral.

Diante das análises efetuadas, verificou-se que, a maior incidência das reclamações acerca do assédio moral foram consideradas vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador regidas pela submissão hierárquica em que o servidor deve atender as ordens de seus superiores. As chefias se utilizam da condição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar servidores subordinados.

Em relação ao assédio moral discriminatório houve uma ação que comportava entre as alegações da servidora a motivação para o assédio moral por crença religiosa e xenofobia devido a sua nacionalidade portuguesa. Entretanto, não ficou comprovado e a apelante não apontou elementos concretos capazes de afastar a conclusão da sentença quanto à inexistência de assédio moral atribuída pelo juiz *a quo*³.

Em análise geral, entre os acórdãos referentes a incidência procedente ou improcedente dos julgados, a interposição por parte das mulheres soma a maioria. As mulheres apontaram terem sofrido assédio no ambiente de trabalho, em 16 incidências, que infelizmente corroboram com pesquisas tais como a realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva que aponta que violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas: 36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido

³ TRF4. Apelação Cível n 5048580-85.2014.4.04.7000/PR

preconceito ou abuso por serem mulheres; porém, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho.

Ainda, em referência ao tema, Guedes (2009), discorre que o assédio moral se manifesta de maneira distinta, entre o sexo masculino e feminino. O fato, decorre do comportamento cultural, explicado sociologicamente. Em relação ao gênero feminino, o assédio pode ocorrer na forma de intimidação, submissão, comentários grosseiros, e observações quanto a seus aspectos físicos e de vestuário. Quanto aos homens, infere-se sobre sua virilidade, capacidade para o trabalho e organização familiar.

Corroboram com a discriminação de gênero, o uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação por parte dos superiores hierárquicos.

Por fim, diante das análises realizadas, considera-se que, as instituições, e neste caso, a administração pública têm um papel significativo diante do sofrimento psíquico dos seus servidores. As relações que se estabelecem (positivas ou negativas) são elementos de importante influência na vida dos trabalhadores.

É necessário questionar-se sobre a administração pública democrática, e a racionalidade autoritária que demonstra sobreviver através da estrutura patrimonial e de poder que permitem justificar posturas arbitrárias.

Servidores em cargos de gestão e chefia, não podem valer-se, da atividade administrativa e da supremacia da administração pública para justificar atos abusivos e intimidadores para subjugar e assediar seus subordinados.

5. Considerações finais.

Apesar de reduzida, a presença de ações e decisões que reconhecem a existência do assédio moral é exemplo de que infelizmente ele se manifesta na administração pública brasileira. Embora, poucas ações lograssem êxito deve-se atentar a promoção de um sistema eficaz que possa garantir o seu reconhecimento e sua efetividade. É importante estabelecer políticas preventivas que garantam aos denunciadores segurança e proteção face ao assédio moral sofrido. A adoção de políticas repressivas aos atos de assédio moral, no que diz respeito à Administração Pública que deve obediência ao princípio da moralidade (artigo 37, caput, CF/88). É necessário avançar na atuação sindical, na criação de ouvidorias e nas campanhas educativas sobre o assédio moral, assim como, em marcos legislativos aptos a coibir

e desincentivar tais práticas que desencadeiam diversos danos à saúde física e ao estado emocional dos servidores assediados.

O Assédio moral nas organizações é um fenômeno complexo e na administração pública é permeado pelas relações de poder. As proposições legislativas visando debates sobre o assédio moral revela-se essencial, contudo, a criminalização, por si só, não é uma solução decisiva ao problema, mas seria um amparo inicial ao assediado, carente de uma condição objetiva de punibilidade para invocar a tutela jurisdicional do Estado. Posto que, considerando, a dignidade da pessoa humana, o bem jurídico a ser agasalhado, demandados pela Constituição brasileira e pelas Convenções Internacionais justificaria a intervenção de um amplo aparato legal, inclusive criminal.

6. Referências bibliográficas

ALMEIDA, F. B. D. **Manual de Direito administrativo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618422. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618422/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003, p. 140.

BARROS, A. M. de. **Assédio moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 25 maio. 2022.

_____. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Estatuto dos Servidores Públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 26 abril. 2022.

_____. Lei 8.429, de 2 de junho de 1992. Lei da Improbidade Administrativa. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em 26 abr. 2022.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4742, de 14 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em 06 de maio.2022.

_____. Senado Federal. **Projeto de lei nº 121/2009**. Altera a lei nº 8489 de 2 de junho de 1992, para caracterizar assédio moral como ato de improbidade administrativa. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/90254>. Acesso em 04 de nov.2021

_____. Tribunal Regional Federal (1. Região). Comitê Gestor do Código de Conduta da 1ª. Região. **Guia de orientação sobre assédio moral** / elaborado pelo Comitê Gestor do Código de Conduta da 1ª Região. — Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª. Região, 2019.

CÂNDIDO, H. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo : LTr, 2001

CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. **O poder nas organizações - Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2007. 9788522108374. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108374/>. Acesso em: 22 abril. 2022.

CHECCO, G.B. Contribuições teóricas da sociologia das organizações: O Ator e o Sistema de Crozier e Friedberg. **Revista Gestão e Políticas Públicas** São Paulo.v.8. n.2. p. 379-384 DOI 10.11606/rgpp.v8i2.178265 Disponível em :

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública: provas e concursos** 5a ed.. Barueri/SP: Editora Manole, 2018. 9788520462225. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520462225/>. Acesso em: 14 abril. 2022.<https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/178265/169977>. Acesso em 20 de abr.2022

CUNHA, P., LEITÃO, S. **Manual de gestão construtiva de conflitos**. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa. (2016).

DEJOURS C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora da FGV; 2007

DI PIETRO, M.S. Z. Direito Administrativo. Rio de Janeiro : Forense. 33.ed. 2020. Grupo GEN, 2020. 9788530989736. Disponível em: 26 <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989736/>. Acesso em: 08 abril. 2022

DIAS, R. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Atlas. Grupo GEN, 2008. 9788522466139. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466139/>. Acesso em: 10 abril. 2022.

FIORELLI, J. O; FIORELLI M.R ; MALHADAS, .M.J. O. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**, 2ª edição. São Paulo : Atlas . Grupo GEN, 2015. 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

FREITAS, M. E de. Organização: um espaço de negociação. **RAE: Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v34. n. 5 p.13-24. Set/out 1994. DOI 10.1590/S0034-75901994000500003 Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol34-num5-1994/organizacao-espaco-negociacao>. Acesso em: 10 mar. 2022.

_____. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p.8-19, abr./jun. 2001. DOI 10.1590/S0034-75902001000200002 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

FREITAS FILHO, R. LIMA T. M. **Metodologia de Análise de Decisões** Univ. JUS, Brasília, n. 21, p. 1-17, jul./dez. 2010

GASPARINI, D. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2003

GUEDES, M N. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

KRAUSZ R. R **Compartilhando o Poder Nas Organizações**: Nobel, São Paulo, 2005

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2020. 9788571441262. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571441262/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2003.

MUÇOUÇAH, R. de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NEVES, J. G., GARRIDO, M. V., SIMÕES, E. **Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais** . Lisboa: Edições Sílabo, 2015.

OHLWEILER, L. P. **Assédio moral na administração pública brasileira: do formalismo para a perspectiva sociojurídica**. Revista Thesis Juris. São Paulo. v. 9, n. 1, p. 168-181, jan./jun. 2020. DOI 10.5585/rtj.v9i1.16870. Disponível em: <http://repositorio.unilasalle.edu.br/bitstream/11690/1464/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20-%20Revista%20Thesis%20Juris.pdf> Acesso em 03 de nov.2021

PAMPLONA FILHO, R; SANTOS, C. M; P. G. dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 978655590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655590913/>. Acesso em: 06 mar. 2022.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson, 2010.

RUFINO, R.C.P. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2007

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

VACCHIANO, I. **Assédio moral no serviço público**. 2007. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf. Acesso em: 8 mar. 2022

WEBER, M. **Conceitos sociológicos fundamentais**. Lisboa: Edições 70, 2003.

_____. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: LTC. Grupo GEN, 1999. 9788521637806. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521637806/>. Acesso em: 18 abr. 2022.