

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITOS HUMANOS

ERIKA DA ROCHA VON SOHSTEN

**A DIGNIDADE HUMANA DO SERVIDOR PÚBLICO E AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO
MORAL DE UM DOS FÓRUNS DA CAPITAL PARAIBANA**

Recife - PE

2015

ERIKA DA ROCHA VON SOHSTEN

**A DIGNIDADE HUMANA DO SERVIDOR PÚBLICO E AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO
MORAL NO JUDICIÁRIO DA CAPITAL PARAIBANA**

Dissertação submetida ao Colegiado da Pós-graduação em Direitos Humanos do Centro de Artes e Comunicação em cumprimento parcial para obtenção do título de mestre em Direitos Humanos.
Orientador Prof. Dr. Breno Gustavo Valadares Lins.

RECIFE

2015

Catálogo na fonte
Bibliotecário Jonas Lucas Vieira, CRB4-1204

S682d Sohsten, Erika da Rocha von

A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral no Judiciário da capital paraibana / Erika da Rocha von Sohsten. – Recife:

O Autor, 2015.

203 f.

Orientador: Breno Gustavo Valadares Lins

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.

Centro de Artes e Comunicação. Direitos Humanos, 2015.

Inclui referências e anexo.

1. Direitos Humanos. 2. Dignidade (Direito). 3. Servidores públicos. 4. Assédio. 5. Poder Judiciário. 6. Administração pública. I. Lins, Breno Gustavo Valadares (Orientador). II. Título.

341.481 CDD (22.ed.)

UFPE (CAC 2015-137)

ERIKA DA ROCHA VON SOHSTEN

**A DIGNIDADE HUMANA DO SERVIDOR PÚBLICO E AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO
MORAL DE UM DOS FÓRUMS DA CAPITAL PARAIBANA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco como requisito para a obtenção do Grau de Mestre em Direitos Humanos, em 08/06/2015.

DISSERTAÇÃO APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Breno Gustavo Valadares Lins
Orientador – PPGDH – UFPE

Prof^ª Dr^ª. Jaciara Josefa Gomes
PPGDH – UFPE

Prof. Dr. Gustavo Rabay Guerra
CCJ – UFPB

Recife - PE
2015

Dedicatória

Dedico esta dissertação a meus filhos, razões para que eu sempre procure ser alguém melhor; a meus pais, dois grandes guerreiros, sempre ao meu lado, incondicionalmente, inspiração e exemplos de vida e amor; a Isaac Ferreira Batista, pessoa iluminada, um dos seres humanos mais grandiosos que já pude conhecer, exemplo de vida e de respeito ao próximo. Dedico também a todos os servidores públicos que diariamente lutam e se esforçam para melhorar a prestação do serviço público no Brasil.

Agradecimentos

A meu querido pai, advogado respeitável e meu amor mais sublime, minha eterna inspiração, sempre comigo, caminhando lado a lado, ajudando-me, ouvindo-me e me dando todo apoio que preciso para alcançar realidades que preciso e desconheço.

À minha mãe, psicóloga e filósofa, competente, dedicada e zelosa na análise de meu trabalho, transmitindo-me toda sua experiência e conhecimento para que eu pudesse caminhar por universos do saber importantíssimos para o tema desenvolvido nesta pesquisa.

À Professora Dra. Virgínia Leal, pessoa humana grandiosa, profissional admirável e competente, alguém que se dedica de corpo, alma e coração a este Curso de Mestrado.

À professora Maria Betânia Santiago, com quem pude aprender, através de suas aulas, a ser uma pessoa melhor.

À Karla, Secretária do curso de Pós-graduação em Direitos Humanos, sempre solícita em ajudar todos os alunos deste Curso.

A todos os professores do programa de Direitos Humanos e, especialmente, ao professor Breno Valadares.

Aos meus amigos Rodrigo de Castro Ferraz Remígio e Mariana Dionísio Andrade, pela ajuda prestada sempre que precisei e por todos os livros.

Aos queridos Fernando Cardozo e Marta Thais, nunca esquecerei o apoio que me deram neste Mestrado.

“Hierarquia não é superioridade entre seres humanos, é força voltada ao direcionamento de atividades; ser servidor público é servir ao povo com competência, dedicação, amor e zelo pelo trabalho. O direito humano ao trabalho digno não pode ser violado por ninguém, tampouco por autoridades públicas. Para bem comandar é preciso colocar-se no lugar dos comandados.” (a autora)

RESUMO

A efetivação do direito humano à dignidade no trabalho encontra sérios obstáculos, entre os quais, o assédio moral, caracterizado pela humilhação e constrangimento de trabalhadores subordinados, desde que haja reiteração de condutas e independentemente de dolo. Buscamos desvendar a existência desse tipo de violência dentro do setor público, quando o agressor é o próprio Estado. Verificamos que esta agressão viola os Direitos Humanos da dignidade, intimidade e honra do servidor público. Escolhemos o Poder Judiciário e os servidores concursados para realizar nossa pesquisa, identificando como os Juizes de Direito praticam assédio, seja por força do poder econômico, político e ideológico que possuem, seja porque se sentem blindados pelo medo que seus subordinados têm de denunciá-los e sofrerem outros tipos de perseguição. Objetivamos comprovar que a violência ocorre pelo abuso de poder hierárquico por parte dos Magistrados, confundem subordinação com subserviência, direcionamento de atividades com ordens abusivas, gestão de pessoas com a coisificação do ser humano. O método utilizado foi descritivo-analítico, desenvolvido por pesquisa de campo e bibliográfica quanto ao tipo, de natureza qualitativa e quantitativa. O estudo propõe análise de dados coletados, realizada através da aplicação de questionários aos profissionais do Poder Judiciário, elaborados com nove perguntas abertas e uma fechada. Foi possível concluir que a dificuldade de obtenção de provas contra tal tipo de agressor advém de legislação local falha e desconexa com a realidade, desconsiderando o ser em situação; falta de criminalização do assédio moral; poucos rastros deixados pelos agressores e medo das vítimas de perderem seus cargos ao entrar num embate com remotas possibilidades de vitória, dificilmente o assediador terá contra si uma sentença condenatória prolatada por outro Juiz, colega de trabalho.

Palavras-Chave: Assédio moral. Judiciário. Dignidade do servidor público.

ABSTRACT

The implementation of the human right of dignity at work finds serious obstacles, including, moral harassment, characterized by the humiliation and embarrassment of subordinate employees, as long as there is a repetition of conduct and regardless of intent. We seek to uncover the existence of such violence within the public sector, when the perpetrator is the State itself. We found that this aggression violates the human rights of dignity, privacy and honor of public employee. We chose the Judiciary and public employees to conduct our research, identifying how Law Judges harasses, whether by force of economic, political and ideological power they possess, either because they feel shielded by the fear that his subordinates have to denounce them and suffer other types of persecution. We aim to prove that violence occurs based on the abuse of hierarchical power by Law Judges, confusing subordination with subservience, leading activities with abusive orders, management of people with the commodification of human beings. The method used in the research is a descriptive-analytic study, developed through field and literature research, qualitative and quantitative nature as the type and about the objectives, descriptive and exploratory. The study proposes data analysis collected by field research, conducted through questionnaires answered by professionals of the judiciary, prepared with nine open questions and one closed question. We concluded that the difficulty of obtaining evidence against such offender comes from local law failure and disconnected from reality, disregarding being in situation; lack of criminalization of moral harassment; few traces left by the aggressors and victims fear of losing their jobs by getting into a confrontation with remote chances of winning, the harasser will hardly have against him a sentence handed down by another judge, co-worker.

Keywords: Moral harassment. Judiciary. Dignity of public employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 OS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL	15
1.1 A Colonização e o Coronelismo	15
1.2 Da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 aos dias atuais	22
2 OS DIREITOS DOS SERVIDORES EM NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO	41
2.1 A Dignidade da pessoa humana	68
2.2 Outros Princípios Constitucionais	71
3 O TRABALHO DIGNO: CONQUISTA SOCIAL E DIREITO FUNDAMENTAL	76
3.1 O Trabalho e a Cidadania	77
3.2 O Estado e as relações de trabalho	83
3.3 Do setor Privado ao Público: diferenças e semelhanças	87
4 A ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO ESTADO BRASILEIRO	89
4.1 A Administração Pública e seus Servidores	89
4.2 O Poder e o Trabalho.....	95
4.3 Os Poderes Administrativos.....	104
5 O ASSÉDIO MORAL	108
5.1 Delimitação do Tema.....	109
5.2 O Assédio como uma das mais novas formas de violência.....	132
5.3 Consequências Sociais, Jurídicas e Psicológicas do Assédio.....	136
5.4. O julgamento do Assédio Moral pelos Tribunais de Justiça do Brasil	144
5.5 Propostas de enfrentamento.....	152

6. O ASSÉDIO MORAL EM UM FÓRUM DE JOÃO PESSOA	162
6.1 Metodologia da Pesquisa.....	163
6.1.1 Análise da Categoria analítica 01 – serviço público	167
6.1.2 Análise da Categoria analítica 02 – servidor	172
6.1.3 Análise da Categoria analítica 03 – saúde mental	176
6.1.4 Análise da Categoria analítica 04 – violência psíquica	180
CONSIDERAÇÕES FINAIS	185
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	190
ANEXOS	
Anexo A – Questionário apresentado aos servidores	205

INTRODUÇÃO

Para analisar o tema assédio moral é necessário que nos debruçemos por várias áreas do saber: a Ciência Jurídica, com os instrumentos legais e judiciais de defesa do servidor; os Direitos Humanos, com a previsão das garantias fundamentais que o protegem contra atos que atentem contra a dignidade da pessoa humana; as Ciências que trabalham com a saúde física e psíquica para compreensão das consequências fisiopsicológicas do assédio; bem como as Ciências Sociais que nos colocam no contexto de nascimento deste tipo de violência, decorrente de um Sistema Capitalista tirânico de exercício do poder em busca de dinheiro e mais poder, em detrimento do ser humano.

O assédio moral é consequência direta do exercício abusivo do poder e das relações doentes que se estabelecem em uma sociedade de coisificação do ser, alimentada pela busca incessante de capital; esquecendo-se do trabalho como valor humano fundamental para inserção da pessoa na sociedade; não visualizando o trabalhador como gente. O assédio surge através de mentes perturbadas, vagando em um cenário onde não se cuida mais do espírito e das relações interpessoais.

Trazemos à discussão o assédio moral dentro do setor público, um dos mais perigosos e dissimulados obstáculos à consecução do direito humano à dignidade substancial do servidor. Em verdade, não se trata de assunto novo e já foi debatido em diversas searas, conhecido como *harcèlement, moral harassment ou mobbing*, é um tema de grande importância e cuja existência compromete o bem-estar da pessoa, interferindo na qualidade da prestação do serviço público. Trata-se de assunto que precisa ser tão enfrentado e combatido quanto o assédio moral no setor privado.

Enquanto falar em padrões desrespeitosos, injustos e tirânicos nas relações regidas pelas leis trabalhistas tornou-se assunto comum na literatura nacional e internacional, não se discute a figura do superior hierárquico grosseiro, da autoridade pública assediadora ou da violência silenciosa no exercício das funções administrativas que se desenvolvem no Poder Judiciário, Legislativo, Executivo ou mesmo no Ministério Público. Para muitos que não fazem parte do setor público parece até irreal, irônico ou impensável falar que servidores possam ser vítimas de assédio, afinal, como possuem tantas regalias e podem ser assediados?!

Sendo servidora pública, acompanhamos o caso de inúmeros colegas vítimas de assédio moral. Sabemos que a prática é real, ameaçadora e perigosa, contudo, é encoberta pelo medo que as vítimas têm de denunciar e, como consequência, serem perseguidas, transferidas sem motivação justa, prejudicadas em avaliações de desempenho ou sofrerem punições disciplinares descabidas.

Pesquisamos o tema com o objetivo de entender como a prática do assédio moral prejudica a dignidade humana dos servidores e o próprio serviço público em um dos Fóruns do Poder Judiciário da Capital Paraibana, em razão das consequências psíquicas e físicas sofridas pelas vítimas.

Nossa hipótese foi confirmada na medida em que restou demonstrada a redução das potencialidades de trabalho dos servidores vítimas de assédio moral. Insatisfeitos, revoltados e sentindo-se impotentes diante da violência sofrida, fazem uso de medicações e outras medidas para reduzir os desconfortos físicos e psíquicos vivenciados, alguns admitiram expressamente que apenas cumprem horários e que de há muito tempo deixaram de se dedicar ao cargo, outros, embora não tenham dito expressamente, confirmaram as consequências negativas transferidas para a função e para os que se utilizam do Poder Judiciário.

Utilizamos o método indutivo de abordagem em uma pesquisa bibliográfica, empírica e com consultas à jurisprudência nacional através da análise de várias decisões de Tribunais que se debruçaram sobre problemas envolvendo servidores e trabalhadores celetistas assediados, cotejando os julgados com a análise da aplicação dos questionários e de doutrina especializada. Abordamos o problema de maneira qualitativa e quantitativa, aplicando a análise de conteúdo, na perspectiva de Laurence Bardin (1977), para compreensão das respostas apresentadas.

Esclarecemos ainda que não tratamos das funções jurisdicionais ou legislativas. Naquelas prevalece o princípio da livre convicção do juiz e nestas vigora o princípio da partilha das competências constitucionais. Tratamos especificamente do assédio moral no âmbito da função administrativa desenvolvida como função atípica dentro do Judiciário Paraibano, função que também pode ser encontrada nos Poderes Legislativo e Executivo, na Administração Pública direta e indireta dos Entes Federados, seus órgãos, entidades despersonalizadas, e também nas Autarquias, Fundações, Sociedades de Economia Mista e

Empresas Públicas, ou seja, o assédio pode ocorrer em qualquer local em que se desenvolvam funções administrativas.

Para delinear os contornos do que consideraremos função administrativa adotamos o conceito firmado por José dos Santos Carvalho Filho, segundo o qual, trata-se da atividade “exercida pelo Estado ou por seus delegados, subjacentemente à ordem constitucional e legal, sob regime de direito público, com vistas a alcançar os fins colimados pela ordem jurídica” (2006, p. 3).

No Capítulo I, discorremos sobre os Direitos Humanos no Brasil, partindo de uma visão histórica e conceitual, além de abordarmos importantes documentos que tutelam tais direitos, descemos à formação de nosso Estado, desde a época da colonização, enfatizando momentos que consideramos explicar as origens do assédio moral no Brasil.

No Capítulo II, detalhamos quais são os direitos dos servidores públicos em nosso ordenamento jurídico, objetivando explicitar como e por que as práticas assediadoras ferem diversos direitos dessa categoria, diferenciando-os dos empregados que laboram no setor privado para que ficassem claras quais normas devem ser utilizadas em defesa do servidor nos casos de assédio moral. Falamos também dos direitos dos servidores em cada uma de nossas Constituições, bem como quais Estados e Municípios já possuem leis específicas disciplinando o assédio moral, visando demonstrar a crescente evolução de tais direitos, assim como as falhas existentes na forma como vêm sendo disciplinados.

No Capítulo III, focamos o direito ao trabalho como conquista social de extrema relevância para a própria noção de Cidadania, tratando dele não apenas como uma atividade qualquer, mas como função psicológica relevante para o desenvolvimento pessoal do ser humano, na formação do patrimônio histórico cultural de cada um. Levantamos aspectos atinentes à figura do Estado como empregador, diferenciando as relações laborais no setor privado daquelas desenvolvidas no setor público e detalhando as peculiaridades da relação hierárquica entre Estado e servidor.

No Capítulo IV, abordamos a Estrutura Administrativa do Estado brasileiro, enfatizando as funções administrativas desenvolvidas dentro do Poder Público, notadamente no Judiciário, com escopo de esclarecer como se desenvolvem as relações do Estado enquanto empregador. Ainda discorremos sobre o Poder como categoria específica de extrema

relevância e também tratamos do poder político, econômico e ideológico, com ênfase ao poder hierárquico dos gestores públicos, aquele mais frequentemente abusado nas práticas de assédio moral.

No Capítulo V, depois de compreendida toda estrutura física e relacional do cenário em que desenvolvidas as práticas assediadoras, passamos a cuidar do assédio moral em si, conceituando-o como sendo a exposição do servidor público a situações humilhantes e constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante o exercício das funções. Justifica-se a escolha do tema, com foco no setor público, pela carência de trabalhos e pela relevância da abordagem para a elucidação de dúvidas sobre o assunto, absoluta pertinência social da temática e, principalmente, pela pontual realidade que atinge um considerável número de servidores durante o exercício de seus misteres, de modo a contribuir com as pesquisas acadêmicas neste campo. Neste sentido, trouxemos alguns julgados demonstrando como os Tribunais têm enfrentado o tema, apresentando os resultados do estudo de caso e nossas propostas de enfrentamento.

1 OS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

A análise dos Direitos Humanos consiste em seara de extrema relevância e essencial enfoque na abordagem sobre as circunstâncias da condição humana, justificando-se, assim, a leitura semântica do instituto sob a ótica de sua origem e conseqüente proteção normativa. Neste tópico buscaremos compreender aquilo que consideramos como sendo as raízes históricas da deterioração das relações de trabalho no setor público, pelo ranço deixado por nossos colonizadores no que diz respeito à forma como os gestores públicos lidam com a coisa pública e a maneira como os servidores são encarados por parcela da população que desconhece essa história.

1.1 A Colonização e o Coronelismo:

Através da obra “Os donos do poder”, de Raimundo Faoro (2001), podemos compreender o que nos parece ser a origem histórica dos atos de assédio moral dentro do Poder Público. Este autor deixa claras as relações de imiscuidade existentes entre o Poder Político e o Poder Econômico no Brasil, recheadas de patrimonialismo¹, decorrente de nossa colonização. As relações descritas, por vezes justificam equívocos presentes no discurso popular que, não raro, tornam pejorativa a função pública e desmerecem o papel do servidor.²

Alexandre Santos de Aragão (2013) relata, em obra que dedicou ao estudo dos serviços públicos, como a compreensão de nosso sistema jurídico deve ser pensada à luz de nossa cultura, de um Estado periférico, que passou pelas fases de evolução das relações do Estado com a economia, com peculiaridades no que tange ao desenvolvimento dos serviços

¹ Sem querermos tratar dos debates envolvendo o chamado “patrimonialismo brasileiro”, para não tirar o foco do objeto de estudo do presente trabalho, vamos conceituá-lo mais objetivamente como sendo o nome que se dá às práticas sociais de não distinção entre o público e o privado.

² As alegações de falta de capacidade dos servidores, de que apenas querem “mamar nas tetas do Estado”, de que não são pessoas comprometidas com o serviço ou que frequentam o trabalho apenas para “bater ponto” em muito determinam a postura das chefias que, por não respeitarem esta figura “aproveitadora” e se sentirem fora desse quadro vicioso, “donos do poder” e detentores do conhecimento, fazem valer sua figura autoritária, surgindo às condições para o assédio. Não negamos a existência de servidores com tal perfil, o problema surge quando ocorrem generalizações, como se todos fossem assim, sem compromisso com a função exercida.

públicos. Diz o autor que é fácil constatarmos que o poder político é profundamente influenciado pelo poder econômico no Brasil. Enquanto na Europa a confusão entre os interesses do Estado e os interesses privados chegaram a seu ponto culminante no absolutismo, vindo a decair com as revoluções liberais, no Brasil, o movimento foi oposto, ainda lutamos contra níveis elevados de patrimonialismo, assim como nos demonstrou Raimundo Faoro.

Aragão aponta algumas características dos serviços públicos desde a época colonial, valendo a pena transcrevê-las:

- a) Elevado patrimonialismo, que em muitos casos chegava ao ponto de a instalação de serviços pelo Estado visar tão somente à satisfação do interesse particular de determinada pessoa (ex., estrada apenas para ligar determinada fazenda à cidade), sequer tendo em vista a Coroa ou as classes da nobreza ou da burguesia em seu conjunto;
- b) Improviso na criação de estruturas prestacionais, muitas vezes iniciadas em propriedades privadas pelo próprio particular. A eletrificação no Brasil, por exemplo, começou a ser feita pelos proprietários rurais em suas fazendas;
- c) Poucas definições jurídicas, legislativas ou jurisdicionais quanto aos direitos e deveres das partes dos contratos de concessão, o que levou a que as divergências fossem geralmente resolvidas politicamente, não por critérios técnicos;
- d) Utilização da prestação de serviços públicos como mecanismo eleitoral de conquista de votos, o que muitas vezes gerou uma irracionalidade na elaboração de projetos de expansão geográfica das redes ou na fixação do valor das tarifas. (2013, p. 57)

Trazendo tais ideias para os dias atuais, ainda se observa forte presença do patrimonialismo, haja vista que não é incomum observarmos o Estado e seus gestores agirem visando à satisfação de interesses particulares e confundindo a máquina administrativa com um mero instrumento de uso pessoal, ou não há diversas ações judiciais condenando gestores pela malversação de verbas públicas?!³

Assim também ocorre quando o gestor usa da influência que determinado cargo lhe confere para burlar a lei e aumentar seu patrimônio pessoal, desviando verbas públicas. Os crimes da Lei de licitações são constantes, acordos entre empresas privadas objetivando

³ Levando-se em conta as ações judiciais propostas na Justiça brasileira até o ano de 2012, são mais de 105 mil ações por improbidade administrativa tramitando em diversas Cortes Estaduais brasileiras. Os dados podem ser coletados através do site do Conselho Nacional de Justiça, órgão fiscalizador do Poder Judiciário. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em 10 mar. 2015.

determinar quem serão os vencedores de determinada concorrência para fornecimento de serviços ao Poder Público é uma prática corriqueira.

Enquanto a lei prevê o sigilo das propostas nos procedimentos de contratações públicas, os maiores investidores em campanhas políticas já vencem licitações antecipadamente, os financiadores de partidos entram no Poder Público através da influência exercida pelo político vencedor, como se ao vencer as eleições este passasse a ser o dono da Administração Pública, em total afronta aos princípios da impessoalidade, legalidade e moralidade administrativas.

Resolução de conflitos dentro do Poder Público por critérios políticos é consequência de se considerar a coisa pública como se privada fosse, instrumento dos interesses pessoais do gestor corrupto, não é sem propósito que observamos a lei se aplicar duramente para alguns e ceder perante interpretações mais flexíveis para outros, o determinante é se você possui ou não influência e/ou poder perante o Gestor atuante.

Neste aspecto, parece sem qualquer utilidade pregarmos que as leis devem ser interpretadas visando à solução mais justa e tomando em consideração o caso em concreto, o bem comum, a justiça, a razoabilidade e as necessidades das pessoas envolvidas, afinal, o direito vem sendo utilizado como instrumento dos que detém o poder. Muito embora se trate, talvez, da perversão da própria lei para atingir finalidades escusas.

Usar os bens públicos, incluindo os seus serviços, como mais um mecanismo eleitoral de conquista de votos é o que dá sustentação à estrutura de poder, ora, quem detém a coisa pública garante a permanência no cargo através dos votos, por tal razão é que alguns dos que militam na seara eleitoral vêm estudando medidas e dispendendo esforços visando coibir a influência econômica no processo eleitoral. Contudo, não é um embate fácil e o caminho é árduo. Difícil imaginar a tão sonhada reforma política se para isso dependemos da atuação daqueles que se encontram no poder, se beneficiam dele e não querem abrir mão disso.

Como se nota, o público e o privado estão misturados, quase inseparáveis, e aqueles que ocupam cargos públicos sofrem com a imagem que tal cenário faz transbordar, os servidores são vistos como figuras aproveitadoras e de vida fácil. Raimundo Faoro demonstrou que a visão do funcionalismo público da forma como observamos no Brasil tem

raízes históricas que remontam a nosso tipo de colonização e todo desenrolar de um sistema administrativo corrompido em suas origens.

Os próprios cargos públicos do Brasil, reservados a premiar serviços e colocar a nobreza ociosa, passaram a ser vendidos, a partir do século XVIII. Burguesia e funcionários, afastados pelas atividades e preconceitos, se unem numa mesma concepção de Estado: a exploração da economia em proveito da minoria que orienta, dirige, controla, manda e explora. (FAORO, 2001, p.284-285)

A venda de cargos públicos traz a ideia de ocupação por privilégio e não por mérito, o sistema que beneficia uma minoria, detentora do poder, exploradora de mão de obra, trouxe uma marca ruim ao serviço que se faz presente até hoje.

No livro, para chegar a tais conclusões, Faoro começa por retratar as condições de Portugal na época do período colonial brasileiro, diferencia o Estado patrimonial e o patriarcal, fala do surgimento de nosso centralismo político e explica o fato de cargos públicos serem adquiridos por questões de influência política e não por capacidade técnica, notadamente quando trata do coronelismo no Brasil.

O espírito aristocrático da monarquia opondo-se naturalmente aos progressos da classe média, impediu o desenvolvimento da burguesia, a classe moderna por excelência, civilizadora e iniciadora, já na indústria, já nas ciências, já no comércio. Sem ela, o que podíamos nós ser nos grandes trabalhos com que o espírito moderno tem transformado a sociedade, a inteligência e a natureza? O que realmente fomos: nulos, graças à monarquia aristocrática! Essa monarquia, acostumando o povo a servir, **habitualmente à inércia de quem espera tudo de cima, obliterou o sentimento instintivo da liberdade, quebrou a energia das vontades, adormeceu a iniciativa; quando mais tarde lhe deram a liberdade, não a compreendeu; ainda hoje não a compreende, nem sabe usar dela...** Os netos dos conquistadores de dois mundos podem, sem desonra, consumir no ócio o tempo e a fortuna, ou mendigar pelas secretarias um emprego: o que não podem, sem indignidade, é trabalhar! Uma fábrica, uma oficina, uma exploração agrícola ou mineira, são coisas impróprias da nossa fidalguia. Por isso as melhores indústrias nacionais estão nas mãos dos estrangeiros, que com elas se enriquecem, e se riem das nossas pretensões. Contra o trabalho manual, sobretudo, é que é universal o preconceito: parece-nos um símbolo servil! Por ele sobem as classes democráticas em todo o mundo, e se engrandecem as nações; **nós preferimos ser uma aristocracia de pobres ociosos, a ser uma democracia próspera de trabalhadores. É o fruto que colhemos numa educação secular de tradições guerreiras e enfáticas.** (FAORO, 2001, p.284-285, grifamos)

Enfático o trecho que explica o porquê da postura de brasileiros que vivem a espera de favores políticos, esperam que seu candidato vença nas urnas, aguardam a designação para um

cargo comissionado e simplesmente cruzam os braços enquanto seu contracheque engorda as contas. A constatação é grave, e não negamos a existência de tal estilo de servidor, que pode vir a atuar sem o compromisso ínsito ao mister, não demonstrando esforço no exercício da função, que vai ao trabalho apenas para assinar o ponto e receber seus vencimentos.

Contudo, esta é uma pequena parcela dos comissionados que, na maioria dos casos, goza de privilégios e inúmeras vantagens devido à proximidade parental ou amizade que possuem com seu padrinho político.⁴ Infelizmente, por alguns, pagam todos, a imagem ruim que se tem do servidor deve-se a esta pequena parcela. As vítimas de assédio moral, por outro lado, são outros servidores, e estão entre a grande maioria deles, os que ingressaram no cargo público por mérito, através de legítimo processo seletivo, o concurso público.

A liberdade pode ser perturbadora quando não se sabe utilizá-la. A posição de conforto e dependência de terceiros para prover a própria subsistência é inquietante, mas é real, a figura de uma nação inerte, sempre à espera da ação de terceiros, da boa mão do Estado, da solução dos problemas sociais por outrem, como se nunca fôssemos os atores do processo de constituição do nosso País. Essa postura tem origens na monarquia aristocrática e na burguesia inoperante de que nos fala referida obra (FAORO, 2001).

Guillermo O'Donnell (1990), por sua vez, ao tratar das novas democracias e classificá-las como débeis, institucionalmente pobres e incapazes de aliviar as injustiças e desigualdades tornadas mais agudas pelos regimes burocráticos-autoritários, diz que não estamos diante de um Estado que garante e organiza as relações capitalistas para incluir as classes dominadas no sentido de mantê-las como tais, e o fato do Estado aparecer como agente que promove o interesse social, em verdade, apenas revela seu papel dissimulador, pois o interesse geral é parcial, reproduz certas relações sociais e contribui para a perpetuação de iniquidades.

No que diz respeito à forma de Estado adotada no Brasil, o Federalismo, trata-se de traço marcante em tais situações de poder, pois a forma como se deu permitiu a consolidação do regionalismo dos coronéis e da política protecionista, características marcantes na compreensão da troca de favores e não diferenciação entre público e particular, formando-se

⁴ Entretanto, sejamos enfáticos, há diversos servidores comissionados que entram no serviço público por indicação política e que são comprometidos, competentes e zelosos com o cargo que exercem.

um quadro administrativo composto por servidores a serviço de gestores que muito se assemelham aos citados Coronéis.

Conceituando o coronelismo, Raimundo Faoro explica que os Coronéis eram homens ricos, ostentavam bens e fortunas, líderes políticos e econômicos, que gozavam de regalias e prestígio, com funções eleitorais que se tornaram bem nítidas na passagem do regime Imperial ao Republicano.

O conceito entrou na linguagem corrente por via do estilo social, inclusive na vida urbana, com predominância sobre sua função burocrática e política. 'Homens ricos, ostentando vaidosamente os seus bens de fortuna, gastando os rendimentos em diversões lícitas e ilícitas — foram tais 'coronéis' os que deram ensejo ao significado especial que tão elevado posto militar assumiu, designando psicologicamente 'o indivíduo que paga as despesas'. E, assim, penetrou o vocábulo 'coronelismo' na evolução político-social do nosso País, particularmente na atividade partidária dos municípios brasileiros.' O homem da cidade, hostil ao mando do violento ignorante do distrito ou do campo, identificou o coronel na pessoa que paga prodigamente à amante seus vestidos caros e seu luxo, para ostentação própria e desfrute alheio. Debaixo da imagem e da caricatura, está a realidade social e política. **O coronel, antes de ser um líder político, é um líder econômico, não necessariamente, como se diz sempre, o fazendeiro que manda nos seus agregados, empregados ou dependentes.** (FAORO, 2001, p.735, grifamos)

Sobre a troca de favores, origem de nosso conhecido sistema de apadrinhamento e clientelismo, diz Faoro:

O coronelismo se manifesta num "compromisso", uma "troca de proveitos" entre o chefe político e o governo estadual, com o atendimento, por parte daquele, dos interesses e reivindicações do eleitorado rural. As despesas eleitorais cabem, em regra, ao coronel, por conta de seu patrimônio. Em troca, os empregos públicos, sejam os municipais ou os estaduais sediados na comuna, obedecem às suas indicações. Certas funções públicas, não institucionalizadas, estão enfeixadas em suas mãos. (2001, p.749)

Dáí surge, segundo citado autor, um aspecto importante do coronelismo, o sistema de reciprocidade, de um lado estão os chefes municipais e os coronéis, que direcionavam as eleições, do outro lado, a situação política do Estado que dispunha do quadro administrativo completo, dinheiro, empregos e força policial, que possuía "o cofre das graças e o poder da desgraça". (FAORO, 2001, p.750)

Em regra o compadrio une os aderentes ao chefe, chefe enquanto goza da confiança do grupo dirigente estadual e enquanto presta favores, com o domínio do mecanismo policial, muitas vezes do promotor público, não raro expresso na boa vontade do juiz

de direito. As autoridades estaduais — inclusive o promotor público e o juiz de direito — são removidas, se em conflito com o coronel. Até a supressão da comarca, seu desmembramento, elevação de entrância são expedientes hábeis para arredar a autoridade incômoda. (FAORO, 2001, p.750)

O patrimonialismo, implantado no Brasil pelo Estado Colonial Português, é observado desde o período colonial (1500 a 1815), passando pelo Império, alcançando a República Velha (1889 a 1930) e caminhando, silenciosamente, por que não dizer, até os dias atuais, contribuindo para a existência e crescimento das práticas de assédio moral, pois traz consigo a ideia de que a chefia tudo pode, se pode usar a coisa pública como se privada fosse, também pode tratar o outro como se objeto fosse, parte do “patrimônio” que lhe é cedido juntamente com o cargo de chefia, de “superior”.

Lamentável é que a superioridade que tem previsão legal e diz respeito ao princípio da hierarquia, no sentido que concede a seu titular atribuições de comando para bem gerir os serviços públicos, nos cenários de assédio, traduz-se em superioridade entre seres humanos, como se existissem pessoas “superiores”, determinando que os “inferiores” não merecem tratamento digno.

O coronelismo, o *compadrazgo* latino-americano, a ‘clientela’ na Itália e na Sicília participam da estrutura patrimonial. Peças de uma ampla máquina, a visão do partido e do sistema estatal se perde no aproveitamento privado da coisa pública, privatização originada em poderes delegados e confundida pela incapacidade de apropriar o abstrato governo instrumental (Hobbes) das leis. **O patrimonialismo pulveriza-se, num localismo isolado, que o retraimento do estamento secular acentua, de modo a converter o agente público num cliente, dentro de uma extensa rede clientelista. O coronel utiliza seus poderes públicos para fins particulares, mistura, não raro, a organização estatal e seu erário com os bens próprios.** (FAORO, 2001, p.756-757, grifamos)

Continua:

Os cargos públicos estaduais estavam entregues a parentes, fechado o poder aos estranhos. A Assembléia Estadual, além de seus filhos, genros, primos e cunhados dos filhos, estava ocupada pelos coronéis, na mais bem estruturada de todas as máquinas políticas do norte. (FAORO, 2001, p.762)

Fábio Giambiagi (2007), em igual sentido, diz que a tendência de buscar as asas do Estado se observa em todo Brasil, por influência de Portugal e também em outros Países da América Latina, por força dos Espanhóis, sendo uma constante a busca de favores públicos ou concessões que se manifestam de diversas formas e em diferentes grupos societários.

Se os setores econômica e politicamente mais fortes pediam a outorga de cartórios ou a garantia de alguma reserva de mercado, nas classes médias a máxima aspiração para milhares de famílias era conseguir o apadrinhamento para a obtenção de um emprego público. (GIAMBIAGI, 2007, p. 196)

Da influência dos coronéis no sistema eleitoral, do entrelaçamento do público e do privado, tínhamos (e temos) o nepotismo como figura marcante, contribuindo com a noção, equivocada, no caso dos servidores concursados, de que cargos públicos não são ocupados por capacidade, mas por indicação, desvalorizando a figura do servidor, podendo colocá-lo em posição favorável aos atos de violência moral⁵ no setor público.

1.2 Da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 aos dias atuais

Depois que passamos a ser considerados como sujeitos de direitos, de modo que diversos documentos internacionais assim dispuseram, surgiu o debate acerca do alcance das normas de Direitos Humanos, ou seja, será que a diversidade de culturas permite a defesa de direitos universalmente considerados? Uma moral universal? Ou só a cultura de cada País pode ser fonte de validade de uma norma atinente aos direitos da pessoa? Questiona-se se admitir que os Direitos Humanos são universais não seria uma forma de admitir o imperialismo cultural do Ocidente na tentativa de universalizar suas crenças.

É o antigo e atual embate entre os que defendem os Direitos Humanos universais e os que dizem que são relativos, que só valem tomando em conta os distintos traços culturais de cada nação considerada. Para os que adotam a corrente universalista o principal argumento contra os relativistas é no sentido de que eles permitiriam que determinadas nações continuassem imunes ao controle da comunidade internacional, cometendo toda sorte de violações aos Direitos Humanos; já os relativistas, ao contrário, alegam que impor valores universais, em verdade, é admitir um imperialismo cultural do Ocidente muitas vezes utilizado para permitir a invasão de Países com interesses que nada têm de humanos, mas econômicos e políticos.

⁵ Sempre que utilizamos a expressão violência moral é como sinônimo de assédio moral, pois este é um tipo de violência psicológica.

Muito frequentemente o respeito por diferenças culturais, um corretivo necessário para combater a arrogância do universalismo, transformou-se em um escudo protetor de práticas locais funestas. [...] A mesma ambiguidade fica evidente com respeito a minorias dentro de minorias. Grupos étnicos, como os franceses no Quebec, seitas religiosas, como os cientologistas, e partidos políticos, como alguns partidos comunistas ocidentais reivindicam autonomia, Direitos Humanos e respeito por suas práticas apenas com o objetivo de usá-las para reprimir minorias menores em sua sociedade, os falantes de inglês, os hereges, os traidores, aqueles que não se ajustam. (DOUZINAS, 2009, p. 148)

Costas Douzinas (2009) é enfático no sentido de que tais discussões entre universalistas e relativistas apenas tomou o lugar do antigo confronto ideológico entre direitos civis/políticos e econômicos/sociais, não havendo diferenças acentuadas entre eles, pois para um Estado adotar Direitos Humanos universais terá que os interpretar para efetivá-los, talvez fazendo do universal o subordinado do particular, assim como os sistemas mais fechados que protegem fortemente sua cultura e direitos tradicionais também são influenciados pelos conceitos universais.

De acordo com o sociólogo polonês, Zygmunt Bauman (1993), embora valores universais viabilizem um tratamento razoável contra a opressão de retrógrados provincianos, cada medicação, quando administrada regularmente, transforma-se em veneno; referindo-se às duas correntes, diz ele que enquanto a escolha ficar exclusivamente entre uma e outra, a chance de sucesso é muito pequena.

Não vamos nos prolongar em tais discussões, tampouco relevar sua importância, neste trabalho adotaremos a posição do professor Boaventura de Souza Santos (1997), para quem é possível existir uma política progressista de Direitos Humanos de âmbito global e legitimidade local.

Ressalva o professor que embora toda cultura tenha a tendência de considerar os seus valores máximos como os mais abrangentes, é no Ocidente que observamos a tentativa de querer universalizá-los, as políticas de Direitos Humanos em geral sempre estiveram a serviço dos interesses dos Estados capitalistas hegemônicos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, por exemplo, foi elaborada sem a participação de grande parte dos povos do mundo.

Por outro lado, aos poucos foram se desenvolvendo discursos e práticas contra-hegemônicos de Direitos Humanos, com concepções não Ocidentais, contribuindo para a formação de diálogos interculturais, viabilizando as propostas de um projeto cosmopolita de

Direitos Humanos com legitimidade local. Neste sentido, Boaventura (2007) defende a adoção de algumas premissas para estancar tais discussões sobre universalismo/relativismo e viabilizar o que ele chama de concepção mestiça de Direitos Humanos:

Trata-se de um debate intrinsecamente falso, cujos conceitos polares são igualmente prejudiciais para uma concepção emancipatória de Direitos Humanos. Todas as culturas são relativas, mas o relativismo cultural enquanto atitude filosófica é incorreto. [...].

A *segunda premissa* da transformação cosmopolita dos Direitos Humanos é que todas as culturas possuem concepções de dignidade humana, mas nem todas elas a concebem em termos de Direitos Humanos. Torna-se, por isso, importante identificar preocupações isomórficas entre diferentes culturas. [...]

A *terceira premissa* é que todas as culturas são incompletas e problemáticas nas suas concepções de dignidade humana. A incompletude provém da própria existência de uma pluralidade de culturas, pois, se cada cultura fosse tão completa como se julga, existiria apenas uma só cultura. [...]

A *quarta premissa* é que todas as culturas têm versões diferentes de dignidade humana, algumas mais amplas do que outras, algumas com um círculo de reciprocidade mais largo do que outras, algumas mais abertas a outras culturas do que outras. [...]

Por último, a *quinta premissa* é que todas as culturas tendem a distribuir as pessoas e os grupos sociais entre dois princípios competitivos de pertença hierárquica. Um - o princípio da igualdade - opera através de hierarquias entre unidades homogêneas (a hierarquia de estratos socioeconômicos; a hierarquia cidadão/estrangeiro). O outro - o princípio da diferença - opera através da hierarquia entre identidades e diferenças consideradas únicas (a hierarquia entre etnias ou raças, entre sexos, entre religiões, entre orientações sexuais). Os dois princípios não se sobrepõem necessariamente e, por esse motivo, nem todas as igualdades são idênticas e nem todas as diferenças são desiguais.

Estas são as premissas de um diálogo intercultural sobre a dignidade humana que pode levar, eventualmente, a uma concepção mestiça de Direitos Humanos, uma concepção que, em vez de recorrer a falsos universalismos, se organiza como uma constelação de sentidos locais, mutuamente inteligíveis, e que se constitui em redes de referências normativas capacitantes. (SANTOS, 1997)

No caso de um diálogo intercultural para formação dessa concepção, Boaventura (2007) parte do pressuposto de que uma dada cultura tem sempre ideias incompletas, pois apresentam visões de mundo e valores a partir da própria cultura a que pertencem, e para que se estabeleça um diálogo devemos tomar em consideração os valores de cada uma das culturas envolvidas, na tentativa de transformar a concepção de Direitos Humanos Ocidental numa concepção intercultural e assim poder legitimar-se em âmbito Universal e local.

Fixada a premissa de que os Direitos Humanos devem ser multiculturais, enunciaremos alguns momentos históricos, documentos e Organismos importantes na adoção e defesa dos valores que nosso País toma como fundamentais para proteção desses direitos e, em seguida, focaremos na Declaração de 1948, fazendo ponderações mais detalhadas quanto a esta e outros instrumentos de defesa do servidor, em específico.

Entre os documentos temos a Magna Carta, de 1215; a Lei de *habeas-corpus* da Inglaterra, de 1679; a Declaração de Direitos (*bill of rights*), de 1689; a Declaração de Independência e a Constituição dos EUA; a Declaração de Direitos da Revolução Francesa; a Convenção de Genebra, de 1864; a Convenção de Genebra sobre a escravidão, de 1926; a Carta das Nações Unidas, a Constituição Mexicana, de 1917⁶ e, finalmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Ao lado desses, há Entidades e Organismos internacionais que auxiliam na efetivação dos Direitos Humanos, uma delas é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada após o Tratado de Versalhes, que restabeleceu, ao menos formalmente, a paz após a primeira Guerra Mundial, tendo como finalidade a generalização de direitos sociais através da adoção de importantes convenções que podem ser ratificadas pelos Países membros.

De acordo com a OIT a paz no mundo está ameaçada devido às condições de injustiça, sofrimento e privação de um grande número de trabalhadores, sendo urgente que tais condições sejam observadas e aprimoradas com a ratificação dessas Convenções. Mas, tem-se como grande obstáculo para isso o fato de que não há prazo para ratificação e muitos Países levam anos ou até décadas para tomar essa medida⁷. (SINGER, 2003)

Quanto aos organismos que atuam na defesa dos direitos humanos, em diferentes meios, temos dois sistemas de proteção, uma rede global e redes regionais. A primeira é regida pela ONU – Organização das Nações Unidas, já os sistemas regionais são: Americano, estabelecido em Bogotá, pela Declaração de 1948, aprovada pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (em *San José da Costa Rica*), entrando em vigor em 1976; Europeu,

⁶ A Constituição Mexicana foi a primeira a atribuir o caráter de fundamentais aos direitos trabalhistas, às liberdades individuais e aos direitos políticos, daí sua grande importância na luta pelos direitos humanos de todos os trabalhadores.

⁷ De acordo com o *site* da OIT, a última Convenção assinada pelo Brasil data de 2010, foi a de número 185, que trata sobre documentos de identidade da gente do mar. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/519>> Acesso em 12 mar. 2015.

estabelecido em Roma, em 1950, em vigor a partir de 1953; Africano, no Quênia, em 1981, entrando em vigor a partir de 1996 e o Árabe, que ainda não vigora, mas já foi estabelecido, no Cairo, desde 1990.

Infelizmente, para criação de tais organismos foram necessárias reivindicações antecedidas de diversos momentos de terror,⁸ todos, de uma forma ou de outra, relacionados à vontade de poder e de controle de alguns sobre outros, interesses políticos e econômicos que nos deixam bastante céticos quanto à utilidade ou inutilidade de documentos e “conquistas” históricas no campo dos Direitos Humanos.⁹

Mas não negamos que lembrar contextos de barbárie é uma forma de permanecermos em alerta para que outras catástrofes sejam evitadas ou tenham seus efeitos mitigados através de ações planejadas na efetivação e defesa de direitos, apontando para novos caminhos civilizatórios e promoção da vida em todos os níveis.

Tudo isso não significa que tratados e declarações de Direitos Humanos são desprovidos de valor. Neste momento do desenvolvimento do Direito Internacional, **seu valor é principalmente simbólico**. Os Direitos Humanos são violados dentro do Estado, da nação, da comunidade, do grupo. Do mesmo modo, a luta para mantê-los pertence aos dissidentes, às vítimas, àquelas pessoas cuja identidade é negada ou denegrida, aos grupos de oposição, a todos aqueles que são alvos de repressão e dominação. Somente pessoas em ação de base e local podem aprimorar os Direitos Humanos; pessoas de fora, incluindo organizações por Direitos Humanos, podem ajudar ao apoiá-los. (grifamos) (DOUZINAS, 2009, p. 155-156)

A partir desta perspectiva, Douzinas alerta que as Convenções Internacionais têm grande utilidade na medida em que instruem os ativistas de Direitos Humanos a oferecerem um padrão para crítica a seus governos, é mais difícil a um determinado Estado negar a prática de certos abusos quando eles, conhecidos, tornam-se evidentes. Reconhecer direitos e seus instrumentos de proteção são passos relevantes na difusão do conhecimento.

Após a Segunda Guerra Mundial, por exemplo, observou-se um forte impulso à luta pelos direitos humanos, notadamente os sociais, com o surgimento de importantes programas

⁸ Muitas das guerras sangrentas, a exemplo do que se deu no Afeganistão e Vietnã, foram financiadas pelos Estados Unidos, em tal sentido ver as críticas do ativista político norte-americano Noam Chomsky na obra “CHOMSKY, N. HERMAN. E. Banhos de sangue. Londrina: Difel, 1976.

⁹ Neste sentido a excelente obra “O fim dos direitos humanos”, do professor Costas Douzinas (2009), na qual ele aponta diversos paradoxos nas discussões acerca desses direitos, tratando de grandes violações no século XX, além de nos permitir séria reflexão quanto a debates relacionando teoria e prática dos direitos humanos, dizendo que as declarações de direitos são uma “estupidez ao quadrado,” caso não traduzidos na cultura e nas normas de uma sociedade em concreto.

de seguridade social e, finalmente, a Declaração de Filadélfia, elevando os direitos sociais à mesma categoria dos demais Direitos Humanos. Nela, fez-se constar que o trabalho não é uma mercadoria, ponderação das mais importantes quando consideramos as agressões sofridas pelos trabalhadores vítimas de assédio moral (RAMOS; GALIA, 2013).

Por outro lado, a extensa enumeração de direitos sociais em nossa Constituição, como o direito a um trabalho digno, vem sendo apenas formal, não vivenciamos um estado de bem estar social porque nossa atual Constituição, de 1988¹⁰, chegou um pouco tarde, promulgada numa época em que a contra-revolução Neoliberal já estava em pleno curso na América do Norte e Europa, tendo começado na América Latina e chegado efetivamente ao Brasil com a eleição de Fernando Collor, eliminando as condições objetivas de implantação de um Estado com direitos sociais mais facilmente concretizáveis. (SINGER, 2003)

Ao passo que reconhecemos a dificuldade em se comparar sistemas jurídicos de diferentes Países, os direitos sociais se mostram distintos em democracias consolidadas e democracias de fachada, como no caso dos Países da América Latina, acreditamos que a eliminação das condições objetivas de implantação de um estado de bem-estar social possui muito mais relação com a vontade política do que propriamente com a longevidade democrática.

Estamos no início de uma longa estrada, mas reconhecemos o quanto já caminhamos para que hoje tenhamos positivados importante direitos individuais e sociais em nossa principal Lei e em diversas outras normas, concedendo ao ser humano o direito à dignidade, liberdade, capacidade de criar e ser, não importando se somos homens ou mulheres, se há ou não diferenças físicas, independentemente da cor da pele, de preferência sexual ou classe, para que falemos de seres humanos transcendendo as diversidades de manifestações e adentrando “num *locus* de sentido singular que diz respeito a uma determinada manifestação de ser no mundo, e a uma alteridade – a singularidade e o outro como outro, e não como o mesmo” (SEMENTE, 2012, p. 46).

¹⁰ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 27 abr. 2015.

Já se foram árduos períodos de lutas e conquista de direitos. Conquista e não “efetivação”, forte paradoxo, pois em sociedades como a nossa as declarações de Direitos Humanos e sociais tendem a ficar apenas enunciadas. Nas palavras do professor José Eduardo Faria, tais documentos costumam ser utilizados como instrumento ideológico de controle das expectativas sociais.

A concreção dos Direitos Humanos e sociais previstos pelos textos constitucionais muitas vezes é negada pelos diferentes braços – diretos e indiretos – do Poder Público. Trata-se de uma negação sutil, que costuma se dar por via de uma “interpretação dogmática” do direito. (FARIA, 1998, p. 99)

Em outras palavras ou, em termos práticos, as Declarações de direitos constantes de leis ou outros instrumentos normativos servem para conquistar o silêncio, o apoio, a lealdade e a subserviência dos menos favorecidos, não há efetivação de Direitos Humanos e sociais, mas uma espécie de “cala a boca”.¹¹

Contudo, mesmo que distantes da efetivação dos Direitos Humanos no Brasil, não se deve ignorar a importância das lutas travadas, a partir delas é que diversos direitos passaram a ser positivados em nosso ordenamento jurídico. Não há efetivação se não há um primeiro passo, contínuo movimento histórico de expansão e afirmação de direitos.

Objetivando tal compreensão é que nos voltaremos aos primeiros momentos em que o ser humano passou a ser considerado como sujeito de direitos, percorrendo diversas fases de conquistas até chegarmos à Declaração de 1948, tratando em seguida de importante Lei e Convenção Internacional para proteção dos direitos humanos contra as práticas de assédio, introduzindo o capítulo seguinte, quando focaremos os direitos dos servidores públicos.

A noção de ser humano como sujeito de direitos vem desde o período axial, entre 600 e 480 A.C, época em que viveram, entre outros, Zaratustra na Pérsia, Buda na Índia, Lao-Tsé e Confúcio na China, Pitágoras na Grécia e Dêutero-Isaías em Israel, o ser humano era considerado como sendo dotado de liberdade e razão, firmavam-se os fundamentos intelectuais para compreensão da pessoa e afirmação da existência de direitos universais de todos os seres humanos. (COMPARATO, 2005)

¹¹ De acordo com Marcelo Neves (2011), o fracasso da função instrumental da lei, ou seja, quando os fins perseguidos por ela não são alcançados, não é apenas uma questão de ineficácia, pois suas finalidades podem ser políticas e de caráter não-normativo, igualmente relevantes. Trata-se de uma dimensão simbólica que não é negativa em si, os problemas surgem quando tais efeitos estão hipertrofiados, fazendo prevalecer seu significado político-ideológico sobre a eficácia instrumental-normativa.

Para Canotilho, citado por Ana Cristina Ravaglio Lavalle (2007), a antiguidade clássica também não ignorou os Direitos Humanos, porque a ideia da igualdade já estava presente no pensamento sofisticado, muito embora não tenha ultrapassado o plano filosófico. A mesma autora menciona Luc Ferry e diz que quando o cristianismo venceu o estoicismo, ainda no século II, surgiu a noção de igual dignidade entre os seres humanos, tendo sido, contudo, apenas através do pensamento kantiano que surgiu o marco conclusivo para a fase da história dos Direitos Humanos da Declaração de Virgínia de 1776 e da Declaração de 1789, ambas com grande inspiração jusnaturalista.

Restaram consagrados os direitos naturais alusivos à liberdade, propriedade e segurança, embora não tenha havido a mesma preocupação com as desigualdades sociais. (FACHIN, PIOVESAN, IKAWA, 2010)

Para melhor compreensão desses momentos históricos, vamos utilizar a didática que classifica a conquista de direitos em “gerações” ou “dimensões”, simbolizando períodos que correspondem a uma sucessiva agregação de direitos a partir das conquistas vivenciadas no decorrer dos anos.

Como bem ressalta Norberto Bobbio (2004), os direitos não nascem todos de uma vez, mas quando devem ou podem nascer, quando aumenta o poder do homem em dominar outros homens ou quando são criadas novas ameaças à liberdade, e assim vão surgindo os direitos ligados a um agir ou não agir do Estado, requerendo uma atuação negativa ou positiva, como a liberdade ou uma prestação social, respectivamente.

Das liberdades públicas, passando pelos direitos econômicos, sociais, difusos e coletivos até falarmos em direitos relacionados à engenharia genética, ao ambiente virtual e ao *Ciberespaço* foi um longo caminho, e em constante mudança, os primeiros direitos atualmente estão cada vez mais atrelados às políticas públicas que, por sua vez, relacionam-se com direitos de outras dimensões, e seguem sempre se aprimorando.

O termo mais adequado, dimensões de direitos, indica complementariedade de conquistas, um direito posterior agrega-se a outro que lhe antecedeu, sendo mais adequado também por sugerir novas leituras do mesmo direito, de acordo com Willis Santiago Guerra Filho:

Mais importante é que os direitos ‘gestados’ em uma geração, quando aparecem em uma ordem jurídica que já traz direitos da geração sucessiva, assumem uma outra

dimensão, pois os direitos de geração mais recente tornam-se um pressuposto para entendê-los de forma mais adequada – e, conseqüentemente, também para melhor realizá-los. Assim, por exemplo, o direito individual de propriedade, num contexto em que se reconhece a segunda dimensão dos direitos fundamentais, só pode ser exercido observando-se sua função social, e com o aparecimento da terceira dimensão, observando-se igualmente sua função ambiental. (2001, p.39)

Os direitos de primeira dimensão foram os primeiros solenemente reconhecidos, o que se deu no século XVIII, nas primeiras Constituições escritas, como resultado do pensamento liberal-burguês da época, a exemplo do direito de propriedade que, inicialmente não sofria limitações, o dono da terra podia usar, gozar e dispor do bem como quisesse. Nas gerações seguintes o mesmo direito foi alterado, com os direitos sociais, ter propriedade passou a significar também o respeito a sua função social, com o surgimento dos difusos, a exemplo do meio ambiente ecologicamente equilibrado, o dono do bem passou a ter que atender as normas ambientais e assim sucessivamente.

Também como conquista da primeira dimensão temos os demais direitos civis e políticos, as chamadas liberdades públicas dos franceses, compreendendo o direito à vida, liberdade, segurança, igualdade das pessoas perante a lei, direitos políticos (apenas o direito de votar e ser votado), de reunião e associação. Veja-se que são direitos que se voltam à proteção das liberdades, considerava-se o ser humano individualmente e buscava-se apenas um não agir do Estado (liberdades negativas).

O Estado liberal, passivo, indiferente à vida econômica e social, vigorou do século XVIII ao XIX, até que a Revolução Industrial trouxe mudanças sociais profundas e, junto a elas, novas exigências, necessitava-se de um Estado mais atuante. No início do século XX, a primeira guerra mundial acelerou o fim do liberalismo, “o homem, livre por natureza, mas sufocado e oprimido pelos graves problemas sociais, foi buscar a proteção do Estado, de quem passou a depender para desenvolver suas virtualidades”. (CUNHA JUNIOR, 2008, p. 565)

Nasce o Estado intervencionista atuando com mais vigor nas relações socioeconômicas devido à existência de novas reivindicações dos trabalhadores, oprimidos e sem direitos regulamentados, nas fábricas, seguem uma rotina sem duração de horários, crianças e mulheres trabalhando em jornadas extenuantes, falta de salário digno, saúde e educação precárias, a população passa a necessitar de um agir do Estatal, prestações positivas,

de liberal transforma-se em Estado social, é o chamado *welfare state*, surgindo para atender diversos reclamos sociais, efetivando direitos de segunda dimensão.

De acordo com Raul Machado Horta, a Constituição do Império Alemão (Weimar), de 11 de agosto de 1919, é o marco que separa as duas épocas históricas acima elencadas, o auge da crise do Estado liberal dos séculos XVIII e XIX e a ascensão do Estado social do século seguinte, documento que sistematizou e reconheceu os direitos sociais, dando início a sua expansão universal.¹² (HORTA, 1999)

Fabio Konder Comparato (2005) alerta, contudo, que os direitos sociais são, atualmente, os mais abalados pela política neoliberal. De acordo com ele, um retrocesso ao Capitalismo vigente em meados do século XIX criou situação de exclusão social de populações inteiras, ao contrário do que previu Marx e Engels¹³, a massa trabalhadora, lamentavelmente, tornou-se um insumo dispensável no sistema Capitalista de produção.

O capitalismo moderno, na expressão célebre de Marx e Engels, ‘derrete todos os sólidos’; as comunidades auto-sustentadas e autoreprodutivas figuravam em lugar de destaque no rol de sólidos a serem liqüefeitos. Mas o trabalho de fusão não era um fim em si mesmo: os sólidos eram liqüefeitos para que outros sólidos, mais sólidos do que os derretidos, pudessem ser forjados. Se para os poucos escolhidos o advento da ordem moderna significava o começo de uma extraordinariamente grande expansão da auto-afirmação individual — para a grande maioria apenas anunciava o deslocamento de uma situação estreita e dura para outra equivalente. **Destruídos os laços comunitários que a mantinham em seu lugar, essa maioria viria a ser submetida a uma rotina inteiramente diferente, ostensivamente artificial, sustentada pela coação nua e sem sentido em termos de ‘dignidade, mérito ou honra’.** (BAUMANN, 2003, p. 33, grifo nosso)

Os direitos sociais, como se vê, tiveram seu reconhecimento em tempos antigos, fortalecida a necessidade de tutela especialmente no Pós-Segunda Guerra, contudo, são ameaçados de forma contínua, talvez os que mais sofrem violações, não bastasse a dificuldade de sua implementação, pois dependem de constantes políticas públicas. Neste sentir e tratando dos efeitos da Globalização em vários Países, diz Arabela Jorge:

¹² No Brasil, foi à constituição de 1934 que assimilou as ideias do Estado intervencionista com a criação de um título específico (IV) que passou a cuidar da ordem econômica e social devido a forte influência Alemã em nosso Direito, por bem, tais disposições permaneceram em nosso Sistema Constitucional, aperfeiçoados nas Constituições que seguiram, notadamente nas de 1946 e na atual, de 1988.

¹³ Marx e Engels partiram do pressuposto de que o capital sempre dependeria do trabalho assalariado e bastaria aos trabalhadores se unirem para terem a força necessária para derrotar o capitalismo. (COMPARATO, 2005)

Para as pequenas economias mundiais, a Globalização instalada plena e absoluta, promete ser um grande problema. Na visão de Paulo Bonavides, por exemplo, trata-se de um grande jogo de cartas marcadas e no qual todos, antecipadamente, já conhecem os vencedores: ‘A Globalização é um jogo sem regras, uma partida disputada sem arbitragem, onde só os gigantes, os grandes quadros da economia mundial, auferem as maiores vantagens e padecem os menores sacrifícios.’ (JORGE, 2007, p.32)

Para aquela autora, citando Bonavides, a Globalização econômica significará, para Países em desenvolvimento, como o Brasil, um grande e destruidor retrocesso, que os reconduzirá a uma condição de servidão e subdesenvolvimento ainda mais acentuado, assim:

Esta poderá significar para as economias periféricas o começo da mais nova e irresgatável servidão, aquela aparelhada por um colonialismo tecnológico e informático, que fará os fortes mais fortes e os fracos mais fracos. Entre estes, sem dúvida, hão de arrolar-se, caudalosamente, na miragem do desenvolvimento, Países como o Brasil, a Argentina e o México. (BONAVIDES, 1996, p 283)

A Globalização, para Maurício Godinho Delgado, caracteriza-se “por uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, de modo a criar como parâmetro relevante para o mercado a noção de globo terrestre e não mais, exclusivamente, nação ou região” (2006, p. 12). É um processo, como diz ele, que afeta as realidades econômicas, sociais, políticas e culturais em diversos segmentos, todos sentem, empregados e servidores.

O maior problema, em nosso sentir, é que a política neoliberal quer o Estado distante, privilegiando a flexibilização¹⁴ das leis trabalhistas para viabilizar a entrada e exploração das empresas no mercado nacional, é o capital especulativo destruindo o mercado interno que segue eliminando o papel democrático das leis que disciplinam direitos laborais. Além de criar uma brutal competição, faz desabrochar um individualismo marcante nas novas relações de trabalho, fruto da necessidade de que as pessoas se adaptem ao ritmo frenético imposto, quebrando os laços afetivos antes existentes e substituindo pessoas como se substituem coisas e equipamentos.

¹⁴ Neste aspecto, os trabalhadores sofreram séria derrota com a aprovação, no último dia 22 de abril de 2015, pela Câmara dos Deputados, do projeto de lei n.º 4330/2004 que trata sobre os contratados de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes, trazendo sérios riscos ao cumprimento da legislação trabalhista acerca dos direitos sociais dos trabalhadores. Referido PL foi encaminhado ao Senado Federal no dia 27 de abril de 2015, por meio do Ofício 140/2015/OS-GSE, para apreciação. Informações disponíveis em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em 27 abr. 2015.

Nas organizações, a competitividade desprovida de freio é uma das bactérias socioeconômicas promotoras da deterioração das pessoas, contaminando as relações de trabalho. **A justificativa tem nome: produtividade. A necessidade imperiosa de obter ganhos de produtividade cada vez maiores, um conceito vago e calculado de maneira (em geral) míope, não leva em conta a mais importante variável presente na complexa economia psíquica: o afeto.** O espaço do afeto torna-se anêmico e esse estado de coisas contamina lares, escolas e a vida em comunidade. Tornamo-nos mais e mais estranhos. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 73)

As consequências econômicas de tais políticas e processos têm sido as mesmas em todos os lugares, quais sejam, crescimento das desigualdades econômicas e sociais, aumento marcante da pobreza absoluta entre as nações e povos mais atrasados, degradação do meio ambiente, economia global instável e prosperidade, sem precedentes, para os ricos. (EMERICK, 2009)

Muito embora tal cenário se mostre bastante enraizado no setor privado, não é difícil notar que os cargos públicos também sofrem influências, enquanto o ser humano se torna mais facilmente descartável no setor privado devido a maior fragilidade do vínculo celetista, no público, paradoxalmente, é o que fortalece o vínculo que se torna arma contra o servidor.

Explicamos. Se o setor privado passa a desvalorizar a pessoa e o desemprego cresce, as demandas judiciais aumentam e, junto a elas, o trabalho no setor público, no caso, no Poder Judiciário. Assim também no Ministério Público e demais setores que desenvolvem atividades essenciais junto àquele Poder.

Enquanto o Conselho Nacional de Justiça cobra resultados, que processos sejam julgados com celeridade, o Conselho Nacional do Ministério Público exige o cumprimento de metas, dois casos que demonstram a interligação de setores, o desequilíbrio não é compartimentado, é sentido por todos.

Saindo das discussões atinentes aos direitos sociais, de especial relevância para o presente estudo, migramos para os direitos de terceira dimensão, quando surge a necessidade de tutela do homem inserido em uma coletividade, são os chamados direitos difusos e coletivos, ao meio ambiente equilibrado, à autodeterminação dos povos, à solidariedade, à segurança, direito à paz, direitos ainda em fase prematura, uns já tutelados, como o direito ao meio ambiente e outros sem qualquer proteção específica.

Ainda há os chamados direitos de quarta ou quinta dimensões, com temas que envolvem biotecnologia, *ciberespaço*, direitos virtuais, entre outros, reforçando as considerações tecidas no sentido da crescente evolução dos direitos humanos.

Concluídas as considerações acerca de momentos históricos de suma relevância para consolidação dos direitos humanos atuais, tal qual se colocam, pela necessidade de que façamos um corte epistemológico, faz-se mister focarmos nossos comentários sobre aquele que consideramos um dos mais relevantes marcos na consagração do cenário de defesa e tutela de bens jurídicos de grande valor, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Não se trata de lei em sentido formal, tem natureza jurídica de recomendação, mas reconhecemos, independentemente da adoção de pactos ou tratados, a vigência dos Direitos Humanos de forma ampla¹⁵. No Brasil, inclusive, os direitos previstos da Declaração estão todos escritos em nossa maior Lei, a Constituição Federal de 1988¹⁶, ou seja, por um motivo ou outro, não há como afastarmos a força normativa deste Instrumento de defesa dos direitos de todos. (COMPARATO, 2005)

Toda pessoa goza dos Direitos Humanos, mas nossa atenção voltar-se-á, de agora em diante, para o servidor público, foco de nosso trabalho. Assim fazendo, a leitura terá um filtro mais social, pois o principal direito invocado será o trabalho digno e a dignidade da pessoa humana, bens mais diretamente afetados pelas práticas de assédio.

A Declaração de 1948 trouxe o valor da liberdade e proclamou os três princípios axiológicos fundamentais em matéria de Direitos Humanos: a liberdade, a igualdade e a fraternidade, resgatando valores de suma relevância no combate à violência moral.

¹⁵ O Brasil é parte de quase todas as Convenções e Tratados de Direitos Humanos celebrados no âmbito das Nações Unidas, entre os quais, o Pacto internacional de direitos civis e políticos; o Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais, a Convenção internacional para a eliminação da discriminação racial, a Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a Convenção sobre os direitos da criança e a Convenção contra a tortura, muito importante para o presente estudo. (REGIS; MAIA, 2004)

¹⁶ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 27 abr. 2015.

A liberdade, em seu sentido mais amplo, implica liberdade de opinião, crença, direito de ir e vir, liberdade de ser e poder manifestar-se enquanto trabalhador, servidor público, sem que seja por isso perseguido ou sofra qualquer tipo de discriminação.

A igualdade é material e, de acordo com Jorge Miranda (1993), é mais ampla que a meramente formal, significa dizer que devemos tratar servidores sem discriminá-los de forma injustificável, de modo que todos que se encontrem na mesma situação, devem ser tratados com igualdade, diferenciando-se apenas os que necessitem de tal diferenciação. Em outras palavras, se temos cinco servidores que possuem a mesma carga horária e prestaram o mesmo concurso público é inadmissível que qualquer deles não goze dos mesmos direitos.

De acordo com Alexy (1993), quando há motivo para que haja um tratamento desigual este deverá ser imposto, significando que pessoas podem ser diferenciadas na forma de tratamento, mas apenas para que se alcance uma igualdade efetiva, por exemplo, se há uma servidora gestante, é direito seu poder ausentar-se mais cedo para consultas, se é lactante, terá intervalos especiais para fins de amamentação, são direitos que se impõem devido à condição especial dos envolvidos.

Trata-se do princípio da equidade ou do equilíbrio, de acordo com Piero Calamandrei (1961), o legislador deve permitir que se apliquem as normas com equidade, que seu rigor seja abrandado nos casos em que sua aplicação sacrifique interesses individuais que não puderam ser explicitados, ponderando-se de acordo com cada caso em particular.

O que não se observa, por exemplo, no caso de dois servidores que ocupam o mesmo cargo e prestam serviços para uma mesma chefia, mas apenas um é rigorosamente fiscalizado, enquanto o outro não, apenas um recebe atribuições aquém ou além de suas capacidades, enquanto para o outro a chefia faz vistas grossas, estaríamos diante de servidores em situações de igualdade e recebendo tratamento desigual, injustificadamente.

Ao lado das práticas de assédio como violência moral em si, não podemos deixar de consignar que outros fatores podem ser determinantes, a exemplo de preconceitos de raça, cor e gênero, um servidor pode ser perseguido simplesmente por ser negro ou por ser mulher, em outros casos, há tratamento desfavorável por se tratar de homossexual, travesti ou transgênero, por ser ateu, agnóstico ou simplesmente por possuir crença diversa de sua chefia, as situações são todas abomináveis e caracterizam grave ilegalidade.

O postulado seguinte é a fraternidade. De acordo com Baggio (2008), trata-se de valor imprescindível para alcançarmos a liberdade e a igualdade. Para ele, o projeto da modernidade depende do reconhecimento do outro não só como um igual abstratamente considerado, mas o aceitando com as suas especificidades, reconhecendo o igual na diferença. A fraternidade é, portanto, o diferencial para alcançarmos o sentido do humano. Vejamos as palavras do Ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal, Carlos Ayres Brito, para quem:

A Fraternidade é o ponto de unidade a que se chega pela conciliação possível entre os extremos da Liberdade, de um lado, e, de outro, da Igualdade. A comprovação de que, também nos domínios do Direito e da Política, a virtude está sempre no meio (*medius in virtus*). Com a plena compreensão, todavia, de que não se chega à unidade sem antes passar pelas dualidades. Este, o fascínio, o mistério, o milagre da vida. (2007, p.98)

De acordo com Pizollato, “trata-se de uma forma intensa de solidariedade que une as pessoas, fazendo-as se sentirem irmãs” (2008, p. 113) daí a expressão amor fraterno, deve-se colocar o outro em posição de horizontalidade, não há hierarquia entre os seres humanos. Assim, com base nesses três postulados, igualdade, liberdade e fraternidade, tem-se forte fundamentação para punir práticas assediadoras.

Mas a Declaração ainda nos fornece outros subsídios, nela também consta o princípio da solidariedade, na base dos fundamentos dos direitos econômicos e sociais de nossa Constituição Federal de 1988¹⁷ (XXI a XXVI). O artigo XXII diz que toda pessoa tem direito à segurança social e à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade. O XXIII, segundo o qual todos têm direito a condições justas e favoráveis de trabalho, com igual remuneração por igual trabalho, devendo o salário ser justo e satisfatório.

Há outros direitos relacionados à proteção do trabalho, como a proteção contra o desemprego, a proibição da escravidão e do trabalho escravo, além da educação, lazer, livre sindicalização, direito de asilo, de ter uma nacionalidade e a afirmação da democracia como único regime compatível com o pleno respeito aos Direitos Humanos.

¹⁷ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 27 abr. 2015.

Por fim, ressalta o professor Fábio Konder Comparato (2005), o artigo XXVIII reconheceu o primeiro e mais fundamental dos chamados direitos da humanidade, o que visa à constituição de uma ordem internacional respeitadora da dignidade humana, o direito à busca da felicidade, considerada pela Declaração de Independência dos EUA como inata em todo ser humano.

Pois bem, depois da Declaração de 1948, seguindo o movimento de intensificação do estabelecimento de conteúdos mínimos de direitos para todos, veio a Declaração de Direitos Humanos de Viena, na qual foi legitimada a noção de indivisibilidade dos Direitos Humanos, palco de discussões que reuniu mais de 170 Países.

Para Jayme Benvenuto (2009) considerar os Direitos Humanos como sendo indivisíveis tem consequências de ordem prática, ou seja, ele critica a classificação dos direitos em gerações ou dimensões porque tais conceitos trariam a noção, equivocada, de que apenas os de primeira geração, os civis e políticos, seriam considerados Direitos Humanos por excelência e mereceriam, enquanto tais, mecanismos definidos para sua concretização, enquanto que os econômicos, sociais e culturais seriam realizáveis apenas progressivamente.

Ao afirmar a indivisibilidade dos Direitos Humanos, procuro demonstrar também as consequências práticas da afirmação desse conceito. Essa, portanto, não é uma discussão de importância meramente teórica, sem um resultado prático na vida das pessoas, e particularmente dos movimentos e grupos de Direitos Humanos. Entre essas consequências encontra-se a necessidade de estabelecer um padrão de exigibilidade para todos os Direitos Humanos, independentemente de classificações ou categorizações. **Classificações ou categorizações são, afinal, meros meios de ajudar a entender um fenômeno, não devendo interferir na forma pela qual a coisa classificada terá existência prática.** (2009, *on line*)

Concordando com o professor, e feita a ressalva, mostra-se importante o estudo das dimensões para compreensão dos momentos históricos em que determinadas reivindicações surgiram e trouxeram à cena a tutela de direitos que, com o tempo, uniram-se a outros, complementando conquistas que nos dão o exato entendimento da historicidade e evolução dos Direitos Humanos.

Na Conferência de Viena, além de fixada referida indivisibilidade, travou-se relevante debate entre a China e Portugal, no qual restou claro que a universalidade dos direitos, supostamente conquistada em 1948, não era de aceitação geral, reforçando a ideia de

Boaventura de Souza Santos (1997) no que diz respeito à necessidade de criação de espaços de diálogo intercultural, estreitando os laços entre toda humanidade para o reconhecimento das peculiaridades culturais visando afastar práticas políticas autoritárias.

Na mesma Conferência, também houve ênfase a importância dos direitos relacionados à solidariedade, à paz e aos direitos ambientais, tendo sido redefinidas as fronteiras entre os espaços públicos e privados, a partir do qual abusos como a violência doméstica, incluído aí a proveniente do assédio moral, passaram a ser interpretados como crimes contra os direitos da pessoa humana.

Após a Declaração de 1948 e da Conferência de Viena, seguiram-se diversas outras Conferências igualmente relevantes, como a realizada no Rio de Janeiro, em 1992 (sobre o meio ambiente); a do Cairo, em 1994 (sobre população e desenvolvimento); de Beijing, em 1995 (sobre os direitos da mulher); de Istambul, em 1996 (sobre assentamentos humanos); de Durban, em 2001 (sobre racismo, xenofobia e outros tipos de intolerância), de Monterrey, em 2002 (sobre financiamento para o desenvolvimento); além de Convenções internacionais realizadas em 1948 (contra o genocídio); 1949 (para proteção de vítimas de conflitos bélicos); 1965 (discriminação racial); 1985 (contra tortura), 1989 (direitos da criança), 1992 (diversidade biológica), entre outras.

A Convenção de 1985, que visa prevenir a tortura, trouxe previsões de grande valor para tutela de trabalhadores contra o assédio moral. De acordo com ela, constitui ofensa à dignidade humana todo e qualquer ato de tortura, física ou mental, e em qualquer de suas formas.

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por **tortura todo ato pelo qual são infligidos intencionalmente a uma pessoa penas ou sofrimentos físicos ou mentais**, com fins de investigação criminal, **como meio de intimidação, como castigo pessoal, como medida preventiva, como pena ou qualquer outro fim**. Entender-se-á também como tortura a aplicação, sobre uma pessoa, de **métodos tendentes a anular a personalidade da vítima, ou a diminuir sua capacidade física ou mental, embora não causem dor física ou angústia psíquica**.¹⁸
(grifamos)

¹⁸ Disponível

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/cartagena.htm>>. Acesso em 12 jan.2015. em:

Ratificada pelo Brasil em 20.07.1989¹⁹, trata-se de um importante documento para tutela da saúde física, emocional e psíquica do ser humano, protegendo o servidor contra os atos de assédio já que este se configura como uma forma de tortura psíquica e, de acordo com a Convenção, é vedada, independente da finalidade de sua prática ou mesmo se não causar dor física ou angústia.

Assim também entende Antonio Cassese, jurista especializado em Direito Internacional Público, que adota um conceito totalmente compatível com o ato de assédio moral, para ele tortura é:

Qualquer forma de coerção ou violência, seja mental ou física, contra uma pessoa, para extrair confissão, informação, ou para humilhar, punir ou intimidar a pessoa. Em todos os casos de tortura, o tratamento desumano é deliberado: uma pessoa se comporta em relação a outra de um modo tal que **maltrata corpo e alma, e que ofenda o sentido de dignidade daquela outra pessoa. **Em outras palavras, a tortura tem a intenção de humilhar, ofender e degradar um ser humano e torna-lo (torná-la) “coisa”** (CASSESE, 1996, p.47, grifamos)**

Como veremos do tópico sobre as características dos atos de assédio, o objetivo se presta exatamente a isso, humilhar a pessoa, ferir sua dignidade, fazer com que o servidor se sinta coisa, condutas claramente delimitadas (tipificadas) dentro da configuração do crime de tortura.

De acordo com a mesma Convenção, são responsáveis pela tortura tanto as pessoas que a pratiquem diretamente quanto aqueles que podem impedi-la e não o fazem (artigo 3º), o que nos leva a importante conclusão; nos casos de assédio moral, especialmente quando o fato se torna notório, todos os que podem evitá-lo devem agir, impedindo a prática. Se um determinado servidor é assediado por seu superior hierárquico imediato, poderá buscar ajuda da chefia mediata, cientificando-o para que se dê solução ao caso, atendendo ao pedido da vítima de, por exemplo, ser transferido para outra vara, gabinete ou ter a oportunidade de escolher nova chefia, deixando de ser subordinado do assediador.

O artigo 5º não admite como justificativa da prática de tortura nenhuma situação extraordinária, na qual poderíamos nos referir ao excesso de trabalho, estresse pela demanda

¹⁹ O Decreto n.º 98.386, de 09 de dezembro de 1989, promulgou no Brasil a Convenção interamericana para prevenir e punir a tortura. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D98386.htm> Acesso em 13 mar. 2015.

excessiva de processos, problemas pessoais, físicos, nada é capaz de legitimar qualquer espécie de tortura física e/ou psíquica. O artigo 9º, inclusive, prevê o direito à indenização para as vítimas desse tipo de crime.

Nos casos de assédio moral cuja conduta seja motivada por discriminação racial ou religiosa, teremos configurado o crime de tortura, na condição de violência psicológica e, neste caso, com natureza de crime hediondo. De acordo com a Lei n.º 9.455/1997, que trata do crime de tortura, os dispositivos que se aplicam ao assédio são:

Art. 1º Constitui crime de tortura:

I - constranger alguém com emprego de **violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental:**

[...] c) em razão de discriminação **racial ou religiosa;**

[...] Pena - reclusão, de dois a oito anos.

[...] § 4º Aumenta-se a pena de um sexto até um terço:

I - se o crime é cometido por **agente público;**

[...] § 5º A condenação acarretará **a perda do cargo, função ou emprego público e a interdição para seu exercício pelo dobro do prazo da pena aplicada.**

§ 6º O crime de tortura é inafiançável e insuscetível de graça ou anistia.

§ 7º O condenado por crime previsto nesta Lei, salvo a hipótese do § 2º, iniciará o cumprimento da pena em regime fechado.

Art. 2º O disposto nesta Lei aplica-se ainda quando o crime não tenha sido cometido em território nacional, sendo a vítima brasileira ou encontrando-se o agente em local sob jurisdição brasileira.²⁰ (grifamos)

Ao concluirmos que o assédio moral pode configurar crime de tortura não estamos fazendo analogia incriminadora, até porque é vedado fazê-lo, o que defendemos é apenas a aplicação de leis vigentes, cotejando o conteúdo da Convenção promulgada pelo Decreto n.º 98.386/89 com a previsão normativa da prática do crime de tortura que, por ser lei penal, exige prévia cominação e especificidade, detalhando a conduta criminosa para que possamos imputá-la a alguém.

Em tal sentido, caso a prática de violência psicológica cause sofrimento mental em razão de discriminação racial ou religiosa do superior hierárquico, por se tratar de agente público, incidirá a Lei de Tortura e o agente do fato deverá responder pelas penas do artigo 1º, inciso I, alínea c, cominada com o parágrafo 4º, inciso I, à pena de reclusão de 02 a 08 anos, aumentada de um sexto até um terço, com a perda do cargo, função ou emprego público e a interdição para seu exercício pelo dobro do prazo da pena aplicada.

²⁰ BRASIL. Lei n.º 9.455, de 07 de abril de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19455.htm> Acesso em 29 abril. 2015.

Feitas tais considerações sobre os direitos humanos no Brasil, suas origens históricas, reivindicações motivadoras do surgimento de Documentos, Leis, Tratados, Convenções Internacionais e outros instrumentos de tutela de tais direitos, passamos ao capítulo seguinte com as lições de Gilmar Antônio Bedin, para quem:

Apesar de reconhecermos e assumirmos intelectual e pessoalmente essa dimensão enigmática da história, acompanhamos, neste trabalho, as teses, desenvolvidas por T.H.Marshall (1967), Celso Lafer (1991), Claude Lefort (1991) e Norberto Bobbio (1992), de que as várias reivindicações dos direitos do homem possuem uma continuidade interna e de que o reconhecimento dos mesmos constitui um sinal indiscutível do progresso ético e político da humanidade. (BEDIN, 2002, p. 41)

Reconhecer os direitos humanos e os instrumentos de defesa de que dispõem as vítimas da violência moral é necessário para trazermos o assunto aos debates acadêmicos, mas com foco no Estado enquanto empregador, ou seja, as vítimas não estão apenas em Instituições Financeiras, Empresas, escolas²¹, enquanto terceirizados²², não são só as mulheres, negros ou o público LGBTTI²³, são também os servidores públicos e, neste caso, normalmente os agressores são autoridades blindadas por um sistema excludente e que se mantém através do poder político, econômico e ideológico.

2 OS DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO

²¹ Normalmente, costuma-se denominar de *bullying* o assédio moral praticado em escolas, com crianças e adolescentes na condição de vítimas.

²² O PL n.º 4.330, de 26 de outubro de 2004, regulamenta contratos de terceirização no mercado de trabalho e permite que qualquer atividade possa ser terceirizada. As previsões atingem empresas privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, produtores rurais e profissionais liberais. O texto somente não se aplica, ainda não, à Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações. Trata-se do anúncio do possível fim dos concursos públicos em diversos setores, provocando a precarização no mercado de trabalho e reduzindo direitos de trabalhadores em iguais condições. É possível que passemos a assistir forte crescimento do assédio moral entre um segmento de trabalhadores que já sofre bastante com isso, os terceirizados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em 21 abr. 2014.

²³ A sigla LGBTTI (Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis e intersexuais) é utilizada como forma de identificar o maior número possível de sujeitos no âmbito da diversidade sexual, de gênero. Assim, estamos cientes de que todos aqueles que se colocam de maneira diferenciada nas suas opções pessoais de vida podem ser vítimas de atos de assédio moral pelo simples fato da não aceitação. Em todos os casos, a conduta dos assediadores deve ser duramente combatida.

O Brasil é conceituado como Estado Constitucional de Direito, um País que adota um conjunto de normas estruturado em torno de dois interesses principais, segurança e ordem na vida em sociedade. No qual vigora o império das leis à sombra da Constituição²⁴, significa que todos, inclusive o Estado, submetem-se a elas²⁵, tais leis são provenientes do Legislativo que, juntamente com o Executivo e o Judiciário, compõe os três Poderes da Nação brasileira.

De acordo com Luigi Ferrajoli a expressão “Estado de Direito” é utilizada com dois significados diversos, num sentido amplo, que ele chama de fraco ou formal, significa qualquer ordenamento jurídico no qual os poderes públicos são conferidos pela lei e exercidos nas formas por ela estabelecidos, é o que corresponde ao uso alemão de “Rechtsstaat”. No sentido forte ou substancial correspondendo àqueles ordenamentos em que os poderes públicos estão igualmente sujeitos à lei, mas quanto às formas e o conteúdo do seu exercício. (FERRAJOLI, 2006)

O Legislativo é o órgão responsável pela elaboração de nossas leis e, no topo delas, situa-se a Constituição Federal de 1988,²⁶ posto que não há Estado sem Constituição.²⁷ Em posição hierarquicamente inferior, estão outras leis, a exemplo das ordinárias, complementares, delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções. Tais Leis são elaboradas pelo Poder Legislativo Federal, exercido pelo Congresso Nacional, composto pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal. As Leis Federais mais importantes para nosso estudo, além da própria Constituição, são o Código Civil, a lei federal n.º 10.406, de

²⁴ A distinção entre poder constituinte e constituído é um dos mais importantes cânones das teorias que buscam justificar o Estado moderno, neste aspecto, o movimento constitucionalista significou, nas palavras de Gustavo Ferreira Santos, “uma domesticação da política com a imposição de limites ao Estado, seja através de normas de organização das instituições, seja com as declarações de direitos que reconheciam posições jurídicas aos indivíduos. Mas apenas com o constitucionalismo forte hoje vivenciado, podemos ver esse papel limitador transformar o legislador em uma espécie de executor da Constituição.” (SANTOS, 2009, p. 249)

²⁵ Leis são obrigações impostas à sociedade porque produzidas por representantes eleitos pelo próprio povo que, ao votar, permitiu com que os parlamentares traduzissem a sua vontade, legitimando-a. Assim, são obrigações de fazer ou não fazer de forma coercitiva e desde que emanadas da autoridade competente. De acordo com J. Flóscolo da Nóbrega, as normas são “dispositivos de segurança, que disciplinam, orientam as atividades, fazendo que se desenvolvam de forma normal e pelo modo mais eficiente” (1981, p. 13).

²⁶ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 27 abr. 2015.

²⁷ Segundo Paulo Bonavides, a Constituição é “o conjunto de normas que tratam da organização do poder, da distribuição da competência, do exercício da autoridade, da forma de governo e dos direitos da pessoa humana, tanto individuais quanto sociais, tudo que diz respeito, enfim, à composição e ao funcionamento da ordem política exprime o que é uma Constituição de um determinado País, sob o ponto de vista material.” (BONAVIDES, 2008, p. 80)

2002,²⁸ o Código Penal, Decreto-Lei n.º 2.848, de 1940,²⁹ a Lei de Improbidade Administrativa, n.º 8.429, de 1992,³⁰ a já mencionada Lei de Tortura, de n.º 9.455, de 1997³¹ e a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990,³² Estatuto dos servidores públicos federais.

De acordo com Paulo Bonavides (2008), no Estado brasileiro é fácil distinguirmos três fases históricas distintas quanto aos valores políticos, jurídicos e ideológicos que tiveram influxo na obra de caracterização formal das instituições: a primeira, vinculada ao modelo constitucional francês e inglês do século XIX; a segunda, ao modelo norte-americano e a terceira, atualmente em curso, com forte presença do Constitucionalismo Alemão.

A primeira fase é marcada pelo constitucionalismo do Império, indo de 1822, ano da independência do Brasil, até 1889, com a chegada da República por força do golpe de Estado desferido pelos militares contrários ao sistema centralizador da organização imperial. Foi o período de vigência da Constituição outorgada de 1824,³³ fase mais longa de nossa história constitucional, 65 anos. (BONAVIDES, 2008)

Na segunda, tivemos o Constitucionalismo da primeira República, com a adoção do modelo americano, do federalismo e do presidencialismo, o País teve seu eixo de valores e princípios deslocados da Europa para os EUA, das Constituições Francesas para a norte-americana, o novo Estado constitucional converteu-se com a Constituição de 24 de fevereiro de 1891,³⁴ com sequência até 1930 e o fim da primeira República.

²⁸ BRASIL, Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm> Acesso em 12 out. 2014.

²⁹ BRASIL, Decreto-Lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm> Acesso em 12 out. 2014.

³⁰ BRASIL, Lei n.º 8.429, de 02 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm> Acesso em 12 fev. 2015.

³¹ BRASIL, Lei n.º 9.455, de 07 de abril de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19455.htm> Acesso em 12 abr. 2015

³² BRASIL, Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm> Acesso em 20 abr. 2015.

³³ BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao24.htm> Acesso em 19 set. 2013.

³⁴ BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em 19 set. 2013.

A terceira fase é inaugurada com a promulgação da Constituição de 1934³⁵ e grandes crises, insurreição, renúncia e suicídio de Presidentes, Ditadura do Estado e a Constituição de 1937,³⁶ presença dos atos institucionais, queda de governos, culminando na atual Constituição de 1988, sendo notável as influências da Constituição de Weimar de 1919 e da Lei Fundamental Alemã, ressonância perceptível na instituição da justiça do trabalho, fixação de salário mínimo, férias anuais, amparo à maternidade e à infância, entre outros direitos (BONAVIDES, 2008);

Visualizadas as três fases e vistas quais influências externas nosso ordenamento jurídico vivenciou na fixação dos direitos como fruto do movimento constitucionalista, passaremos a detalhar alguns dos direitos fixados ao longo desses períodos, de forma lenta e gradativa, nos permitindo fazer uma leitura diferente da amplitude dos direitos dos servidores públicos contra os atos de assédio na atualidade.

Partiremos da análise de alguns dispositivos das Constituições do Brasil³⁷; até tratarmos de outras leis e projetos de leis que asseguram ou pretendem resguardar direitos dos servidores públicos, isto porque a história dos Direitos Humanos no Brasil se confunde com a própria história de nossas cartas constitucionais, seja quando previu direitos como resultado de debates travados internacionalmente, seja quando os ignorou.

Nossa primeira Constituição, a Carta Imperial de 1824 (Constituição da mandioca), foi imposta, nela, poucos direitos foram disciplinados (civis e políticos), embora tivesse como referência externa a Revolução Francesa de 1789, o documento concedia ao imperador D. Pedro I um poder especial de controle, o moderador, acima dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

³⁵ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em 19 set. 2013.

³⁶ BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm> Acesso em 19 set. 2013.

³⁷ Que atualmente já foi modificada 87 vezes, através das chamadas Emendas Constitucionais, instrumentos responsáveis pela constante atualização do conteúdo de nossa Lei Maior. A última alteração se deu com a emenda de número 87, em vigor a partir de 16 de abril de 2015. Informação obtida através do *site*: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc87.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

A Carta³⁸ reconheceu os direitos civis e políticos (art. 179), tratou do princípio da isonomia, este, no entanto, era apenas aparente, já que excluía diversas pessoas, na época, tínhamos uma sociedade escravocrata, sem qualquer respeito à dignidade, os servidores públicos não eram valorizados, veja-se que no período imperial, entre 1822 e 1889, as funções públicas eram delegadas pelo imperador, ele admitia e exonerava os funcionários como bem entendia, tudo se dava com base em critérios políticos, sem que houvessem as garantias do processo administrativo que hoje conhecemos.

O território brasileiro estava dividido em províncias, administradas por um chefe, nomeado pelo Imperador e exonerável a qualquer tempo, a organização política era sua atribuição e ele interferia amplamente em todos os poderes e na nomeação de servidores. Assim a frase de Benjamin Constant “*la chef de toute organisation politique*”, máxima que se fixou na Carta Imperial: “O poder moderador é a chave de toda organização política” (BULOS, 2011).

Segundo Paulo Bonavides (2008), essa Carta foi a única no mundo que explicitamente perfilhou a repartição tetradimensional de poderes, trocando o modelo de Montesquieu pelo de Benjamin Constant, resultando na própria desintegração política do regime monárquico, substituído em 1889, pelo sistema Republicano. Época em que apenas algumas pessoas tinham regalias, tal situação dificultava as relações entre a Administração e os servidores, ensejando injustas discriminações, campo fértil para práticas assediadoras.

A Constituição imperial foi o maior risco político que transpusemos no século XIX. Poder-se-ia ter transformado num instrumento de opressão, se suas disposições mais drásticas e absolutistas, de transbordante concentração do poder, houvessem sido aplicadas com rigidez. (BONAVIDES, 1985, p. 203).

Mesmo com tais iniquidades, importante lembrar que em qualquer outra Constituição que já tenha sido adotada em nosso País, as normas são válidas e hierarquicamente superiores, nas palavras de Roberto Barroso, “É constitucional toda e qualquer norma inscrita em uma Constituição rígida, que, dotada de supremacia, situa-se no vértice do ordenamento jurídico, servindo de fundamento de validade de todas as demais normas”. (BARROSO, 2002, p. 78).

³⁸ A expressão Carta é usada para referir-se a Constituições outorgadas. Quando são votadas ou democráticas a expressão melhor, para nos referimos ao principal documento de estruturação de um País, organização de seus Poderes, fixação de direitos e garantias fundamentais e regras atinentes à limitação do poder, é Constituição.

Quando o autor diz que a Constituição é “fundamento de validade” quer dizer que todas as leis editadas no País devem respeitá-la e, mais que isso, seguir seus princípios e postulados como guia para detalhamento dos direitos com previsão em outras normas, sejam elas federais, estaduais, distritais ou municipais. Quando menciona “rigidez,” significa que se alguma lei contrariar o conteúdo da Constituição será considerada inconstitucional, sendo retirada do ordenamento jurídico pelo que chamamos de controle de constitucionalidade, exercido pelos juízes de direito e pelos Tribunais.³⁹

De acordo com Paulo Bonavides, o Brasil passou por seis crises constituintes que abalaram o País desde 1823, a segunda delas sucedeu com o golpe de Estado republicano de 15 de novembro de 1889, gerando a queda do Império e abrindo as portas para o nascimento de nossa seguinte Constituição, de 1891. (BONAVIDES, 2004)

A Constituição de 1891, portanto, regeu toda a República Velha, ou seja, 41 anos entre a Proclamação da República, em 1889, até a Revolução de 1930, fase em que o Brasil era visto como uma Nação atrasada, emperrando o desenvolvimento da industrialização no País. Instaurado o regime republicano no País, foi estabelecida rígida repartição de competências entre a União e Estados-membros, sem previsão de contratação de servidores públicos através de concurso e poucos dispositivos, a exemplo dos artigos 72 a 75, traziam disposições atinentes a seus direitos, como a vedação de acumulação de cargos e a aposentadoria por invalidez.

De acordo com Bonavides, “na sociedade o trabalho livre do imigrante, nomeadamente o italiano das lavouras de café, substituiu o braço servil do africano – prolongamento humano da era colonial nas instituições imperiais extintas em 1889” (2008, p. 364), essa era a realidade vivida, uma Constituição surgida na mudança dos valores de organização formal do poder, debaixo da influência de Rui Barbosa e ainda com poucas regras de proteção aos trabalhadores.

Depois de instaurado o regime republicano, repetiu-se a previsão de um rol de direitos fundamentais, agregando-se a anterior a previsão de ensino leigo, direitos de reunião e

³⁹ Adotamos duas formas de controle de constitucionalidade, o controle difuso, realizado com base no caso em concreto, e o controle concentrado, considerando a norma em abstrato. Para um estudo mais aprofundado acerca da matéria indicamos a obra: MENDES, Gilmar Ferreira. Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

associação, ampla defesa, abolição das penas das galés e de banimento, fim da pena de morte, ressalvadas as situações de guerra, tendo também sido instituído o Júri popular.

Em 1934, tivemos a terceira crise apontada por Bonavides (2004), com o fim da Constituição de 1891, tendo início a história de uma de nossas Leis Fundamentais, tal qual a anterior de 1891, votada e promulgada por uma constituinte livremente instituída, época de paradoxos, com golpe de Estado por Getúlio Vargas, mas preocupação com a questão social. O artigo 170, 2º⁴⁰ passou a dispor que o Legislativo votaria o Estatuto dos Funcionários Públicos, determinando-se que a primeira investidura nos postos de carreira efetuar-se-ia depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos. Nasceu o concurso público e, com ele, os primeiros passos para o surgimento dos direitos e deveres dos servidores.

Foi um período constitucional com fortes influências do modelo de Weimar, fatos políticos de grande riqueza, ressaltando-se o aspecto social de direitos fundamentais da pessoa humana, a implantação da Justiça do Trabalho, institucionalização do Ministério Público, criação do mandado de segurança, da ação popular, entre outros.

A seguinte Constituição, chamada de Polaca, decretada em 1937⁴¹, teve existência efêmera, presenciando sucessivos decretos de estado de exceção, descaracterizando a autonomia das entidades federadas surgidas após o fim das províncias, transformando o chefe do Executivo em autoridade suprema que passou a interferir, inclusive, nas decisões do Judiciário, reduzindo direitos e garantias individuais, verdadeiro retrocesso em face das conquistas anteriores.

No que diz respeito aos servidores, além de regular o esperado, que o provimento dos cargos federais era atribuição privativa do Presidente, conforme artigo 74, alínea *p*, trouxe outras previsões favoráveis, a exemplo do artigo 156, que tratou do Estatuto dos Funcionários Públicos, estipulando que:

- a) o quadro dos funcionários públicos compreenderia todos os que exercessem cargos públicos criados em lei;

⁴⁰ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm> Acesso em 19 set. 2013.

⁴¹ BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm> Acesso em 19 set. 2013.

- b) a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-ia mediante concurso de provas ou de títulos;
- c) os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em todos os casos, depois de dez anos de exercício, só poderiam ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, em que fossem ouvidos e pudessem defender-se;
- d) seriam aposentados compulsoriamente com a idade de sessenta e oito anos; podendo a lei reduzir o limite de idade para categorias especiais de funcionários, de acordo com a natureza do serviço;
- e) a invalidez para o exercício do cargo ou posto determinaria a aposentadoria ou reforma, concedida com vencimentos integrais, se contasse o funcionário mais de trinta anos de serviço efetivo; e que o prazo para a concessão da aposentadoria ou reforma com vencimentos integrais, por invalidez, poderia ser excepcionalmente reduzido nos casos que a lei determinasse;
- f) o funcionário invalidado em consequência de acidente ocorrido no serviço seria aposentado com vencimentos integrais, seja qual fosse o seu tempo de exercício;
- g) as vantagens da inatividade não poderiam, em caso algum, exceder às da atividade;
- h) os funcionários tinham direito a férias anuais, sem descontos, e a gestante a três meses de licença com vencimentos integrais.

Vários direitos, portanto, foram resguardados, previu-se a possibilidade de disponibilidade, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, para o funcionário civil que estivesse no gozo das garantias de estabilidade se, a juízo de uma comissão disciplinar nomeada pelo Ministro ou chefe de serviço, o seu afastamento do exercício fosse considerado de conveniência ou de interesse público (artigo 157), bem como se tratou da responsabilidade solidária do funcionário perante a Fazenda Nacional, Estadual ou Municipal por quaisquer prejuízos decorrentes de negligência, omissão ou abuso no exercício dos seus cargos. (artigo 158).

Momento histórico conturbado, mas dispoño sobre vários direitos, mesmo que de forma tímida ou com garantias meramente formais, a existência de férias, licença gestante, aposentadoria ou a investidura através de concurso demonstravam a tendência ao crescimento dos direitos dos servidores e fortalecimento de sua proteção contra atos praticados em exercício abusivo do poder.

Em 1939, com o Decreto-Lei n.º 1.713⁴², surgiu o primeiro Estatuto dos funcionários públicos civis da União, marco da introdução do regime Estatutário no Brasil. Assim denominado porque as normas que tratam dos direitos e deveres dos servidores encontram-se numa lei específica detalhando-os, não em um contrato ou outro instrumento negocial.

⁴² BRASIL, **Decreto-Lei n.º 1.713**, de 28 de outubro de 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1713.htm> Acesso em 10 abr.2015.

A partir de então, passou-se a designar por *funcionário público*, a “*pessoa legalmente investida em cargo público*” e os cargos foram conceituados como sendo aqueles “*criados por lei, em número certo, com denominação certa e pagos pelos cofres públicos*” (Decreto-Lei n.º 1.713, de 1939).

Em 01 de maio de 1943, foi expedido o Decreto-lei n.º 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),⁴³ excluindo do gozo dos direitos lá previstos os servidores públicos do Estado, das entidades paraestatais, de autarquias administrativas cujos empregados estivessem sujeitos a regime especial de trabalho, em virtude de lei, e os empregados das empresas de propriedade da União Federal, quando por estas ou pelos Estados administradas, salvo em se tratando daquelas cuja propriedade ou administração resultassem de circunstâncias transitórias.

A Constituição de 1946, com a redemocratização do Brasil, além dos direitos assegurados na Lei anterior, segundo Pontes de Miranda (1947) dedicou todo o título VIII (artigos 184 a 194) para tratar dos funcionários públicos, federais, estaduais e municipais, silenciando no que diz respeito à obrigatoriedade do estabelecimento de Estatuto do funcionalismo e, portanto, recepcionando o anterior, de 1939.

Importante marco histórico deste momento foi à promulgação da Lei n.º 1.890/53⁴⁴, marcando a introdução da legislação trabalhista aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das Entidades autárquicas. Época em que consagrados os postulados constitucionais das liberdades públicas, instituído o Tribunal Federal de Recursos, em que houve a reconstitucionalização do mandado de segurança e da ação popular, fomento à política municipalista, entre outros. (BULOS, 2011)

No artigo 188, a Carta de 1946 previu a estabilidade no cargo público depois de dois anos de exercício, para os funcionários efetivos nomeados por concurso e, depois de cinco anos, para os efetivos nomeados sem concurso, detalhou as formas de perda do cargo, fazendo referência expressa ao direito de ampla defesa; previu também o direito de

⁴³ BRASIL, **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 12 fev. 2015

⁴⁴ BRASIL, **Lei n.º 1.890**, de 13 de junho de 1953. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1890-13-junho-1953-366873-norma-pl.html>> Acesso em 12 jun. 2014.

reintegração no caso de invalidada por sentença a demissão de qualquer funcionário (artigo 190).⁴⁵

O artigo 194 trouxe proteção ao servidor na medida em que fixou que não seriam eles, mas as pessoas jurídicas de direito público, os responsáveis diretos pelos danos causados a terceiros, acionável o servidor apenas indiretamente, por meio da chamada ação regressiva tão somente quando a pessoa jurídica tivesse prova da culpa do servidor, ou seja, que ele teria agido com negligência ou imprudência.

Neste interregno, foi promulgado o novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União⁴⁶, não destoando muito do anterior e definindo o servidor como a “pessoa legalmente investida em cargo público” e, este, como sendo aquele “criado por lei, com denominação própria, em número certo e pago pelos cofres da União”.

Tal norma tratou de direitos e vantagens, dispondo sobre férias, cômputo do tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade, estabilidade, estágio probatório; licença saúde por motivo de doença em pessoa da família; repouso à gestante; serviço militar obrigatório; licença para trato de interesses particulares; por motivo de afastamento do cônjuge; ajuda de custo; diárias; auxílio por diferença de caixa; salário-família; auxílio-doença, gratificações, cota-partes de multa e percentagens, etc.

A Constituição de 1967, Carta Semi-Outorgada, foi antecedida pela quinta crise constituinte, instaurada em 1964 com a tomada do poder pelos militares e, dois anos depois, substituída por ato ainda mais lesivo ao sistema representativo, a Emenda 01 ou, como pondera Bonavides (2004), o próprio Estatuto da Ditadura.

Tal Estatuto, deixando de lado suas medidas repressivas, não trouxe tantas inovações para os servidores, continuou dispondo que a primeira investidura em cargo público dependeria de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvando que haveria autorização para que a lei criasse exceções à exigência de concurso para ingresso no setor público.

⁴⁵ BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm> Acesso em 20 set. 2013.

⁴⁶ BRASIL, **Lei n.º 1711, de 28 de outubro de 1952**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1711.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

Manteve-se a regra constante do sistema anterior, ou seja, admitiam-se os chamados provimentos derivados, e o acesso ao cargo público não seguia uma norma rigorosa quanto à exigência de concurso para ocupar todos os postos dentro do Poder Público.⁴⁷

Manteve-se também a estabilidade concursal e a vedação à acumulação remunerada de cargos e funções públicas, contanto que houvesse correlação de matérias e compatibilidade de horários (artigo 99), já constante do artigo 73 da Constituição de 1891. Sobre a demissão, o artigo 105 previu que só poderia ser aplicada ao funcionário vitalício, em virtude de sentença judiciária, e ao estável, na hipótese anterior ou mediante processo administrativo, assegurando-se a ampla defesa.

O regime jurídico dos servidores admitidos em serviços de caráter temporário ou contratados para funções de natureza técnica especializada seria estabelecido em lei especial, conforme artigo 106, e a responsabilidade civil por danos causados seria da pessoa jurídica de direito público, cabendo ação regressiva contra o responsável, nos casos de culpa e também de dolo.⁴⁸

Chegamos à Constituição atual, de 1988, e com ela, vivemos a sexta crise constituinte, verdadeira crise Institucional, em que diversos órgãos e entidades que deveriam tutelar os direitos dos cidadãos encontram-se envolvidos em denúncias de corrupção, escândalos do Judiciário Estadual ao Nacional, no Legislativo dos Estados e dos Municípios ao Congresso, da Presidência da República aos Gestores e Administradores locais. De acordo com Bonavides:

O ato inconstitucional da Emenda da reeleição fez possível renovar o mandato do presidente da República e certificar a cumplicidade do Legislativo e do Judiciário na

⁴⁷ Atualmente os provimentos derivados são expressamente vedados pela ordem constitucional, só é permitido o ingresso em cargos públicos através de concurso de provas ou de provas e títulos. Exemplo de provimentos derivados são a transferência, ascensão ou acesso. Infelizmente, contudo, até hoje se observam reiteradas tentativas de burlar tal regra, é o que ocorre com aqueles que fazem concurso para técnico Judiciário e, após aprovados, quando concluem o curso superior de direito, tentam transformar seus cargos em cargos de nível superior, ou seja, de analistas. Tal tentativa é absolutamente inconstitucional e fere a ordem constitucional vigente que exige o concurso público para todo e qualquer acesso a cargos públicos. Recentemente foi aprovada a súmula vinculante n.º 43, do STF, com o seguinte teor: “*É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.*” Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_001_100> Acesso em 28 abr. 2015.

⁴⁸ BRASIL. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm> Acesso em 19 set. 2013.

consolidação desta ditadura singularmente escorada em medidas provisórias e atos ofensivos ao regime constitucional. (2004, p.29)

Vivemos uma época de profundos paradoxos, ao passo que ouvimos repetidos elogios a nossa Constituição, chamada por muitos de democrática e cidadã, temos governos que desconhecem por completo seu conteúdo e afrontam cotidianamente o Estado Constitucional de Direito, o arbítrio governa e o Estado vem sendo envolvido por sucessivas crises, com os centros decisórios nas mãos de empresários e banqueiros, um País com cenários de corrupção alarmantes, a exemplo dos recentes casos de desvios de verbas públicas, conhecidos como Petrolão e Eletrolão⁴⁹.

A extensão da medida de ofensas aos Direitos Humanos em quase todos os Estados é assustadora, assim como a drasticidade dos precedentes – **a tortura e o assassinato de pessoas ou a conivência com tais práticas**; a cada vez menor garantia de segurança pública, **com grande tolerância do uso da força psíquica** – apenas para citar casos claros e incontestáveis. Seria de “mau gosto”, diante de tais atrocidades, recorrer a textos ou investigar a ordem legal válida local, para saber o que é ou não permitido. O problema reside antes na comunicação de tais lesões e na vigilância pública considerando a dimensão massificada e reprodução corrente do fenômeno. (LUHMANN, 2000, p.07, grifo nosso, tradução de Ricardo Henrique Arruda de Paula)

A violência dissipa-se por todos os campos, violência explícita, parlamentares se atracando no Congresso Nacional, em atos de completo desrespeito e imoralidade, violência velada, praticada através de autoridades com poder que assediam os seus subordinados e fazem valer a lei do mais forte, do mais rico, do mais poderoso, prepondera o capital e a busca incessante por mais poder e dinheiro.

No relatório publicado em 2014, sobre corrupção, do *International Transparency*⁵⁰, menciona-se no Brasil a existência de eleições decididas pelo dinheiro, escolas mal equipadas, medicamentos falsificados e, como apenas algumas das consequências da corrupção no setor

⁴⁹ O Petrolão é o nome popular que recebeu a investigação feita pela Polícia Federal para descobrir um grande esquema de lavagem e desvio de dinheiro da Petrobrás, com o nome de operação Lava Jato, já tendo resultado em várias ações penais sob a presidência do Juiz Federal Sérgio Moro, que determinou a prisão de diretores de importantes empreiteiras do Brasil e da Petrobrás em 2014. Por sua vez, na medida em que depoimentos são colhidos nesta Operação vão surgindo novos fatos e se investiga também se a Eletrobrás usou reservas criadas para financiar projetos de melhoria de serviços públicos para a população para renegociar dívidas de Empresas do Grupo Eletrobrás, o que tem recebido o nome de Eletrolão, em alusão ao nome que tem recebido as práticas ilícitas e desvios de verbas públicas da Petrobrás.

⁵⁰ Disponível em: < <https://www.transparency.org/cpi2014/results>> Acesso em 10 abr.2015.

público, relatam-se os subornos e acordos de bastidores configurando roubo de recursos dos mais vulneráveis, além de minar a justiça e desenvolvimento econômicos, destruindo a confiança no governo e em seus representantes.

Com base na opinião de especialistas de todo o mundo, citado relatório classifica 175 países, com base na corrupção no setor público, demonstrando que mais de dois terços deles se encontram abaixo da pontuação de número 50, o que implica que os níveis de suborno e corrupção no setor público são extremamente elevados e, o que é pior, entre as economias tidas por emergentes, o Brasil ocupa a 69ª posição (pontuação 43), seguido da Índia, na 85ª posição, China, 100ª e Rússia, na 136ª.⁵¹

Socialmente, o Brasil é o País mais injusto do mundo; por um paradoxo, sua riqueza fez seu povo mais pobre e suas elites mais ricas numa proporção de desigualdade que assombra cientistas sociais e juristas de todos os países. Mais não para aí o infortúnio desse povo cuja queda maior deriva de **a classe dominante empenhar-se em aprofundar a injustiça social, em governar unicamente para as elites e em perpetuar *um status quo* de iniquidade e violência, que é a desonra de uma nação.** De país constitucional se converte gradativamente em país neocolonial, em “colônia de banqueiros”, praça de “negócios da china” e mercado de especuladores internacionais, que lhe sugam as riquezas, lhe empobrecem o povo e criam a mais injusta dívida externa e interna já contraída, este século, por um Estado. (BONAVIDES, 2004, p.30, grifamos)

Pois bem, é este o desafio regulatório de nossa atual Constituição, é este País que precisa ser guiado através dela, talvez por isso tenhamos um dos mais amplos elencos normativos acerca dos Direitos Humanos já firmados em nossa história e, entretanto, ainda estamos engatinhando no campo de efetivação dos mesmos direitos.

Deixando de lado tais discussões e após termos traçado os contornos dos direitos dos servidores em normas constitucionais de diferentes momentos históricos, focaremos na Lei Maior atual, a Constituição de 1988, especificando os dispositivos que preveem os Direitos Humanos dos servidores públicos aptos a combater as práticas assediadoras.

No Brasil, a vedação ao assédio encontra respaldo no próprio instituto do dano, ante o disposto nos incisos V e X, do artigo 5º da Constituição Republicana de 1988⁵², além de restar

⁵¹ Disponível em: <<http://patriciadinizsoares.jusbrasil.com.br/artigos/155047876/resultados-alarmanes-de-corrupcao-internacional>> Acesso em 14 fev. 2015.

⁵² Vide comentários a tais dispositivos na obra: BONAVIDES, Paulo. MIRANDA, Jorge e AGRA, Walber de Moura. Coordenadores. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2009, págs. 95-112.

protegida a dignidade do servidor em diversos outros dispositivos, a exemplo dos artigos 1º, inciso III, que traz a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, do artigo 3º, inciso IV, sendo objetivo nacional a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; do artigo 4º, inciso II, que trata da prevalência dos Direitos Humanos e do artigo 5º, quando dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

O mencionado artigo 5º ainda protege a integridade física e psíquica do servidor através dos incisos II, III, IV, V, VI, VIII, IX e X que preveem, respectivamente, que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; ninguém será submetido à tortura nem à tratamento desumano ou degradante; que é livre a manifestação do pensamento, assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; que é inviolável a liberdade de consciência e de crença, livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, resguardando-se a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O artigo 6º dispõe sobre os direitos sociais, entre os quais, à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados, com redação alterada pela Emenda Constitucional de n.º 64, de 2010, introduzindo a alimentação como mais um direito fundamental, reforçando o compromisso do Estado com a erradicação da pobreza e melhoria na condição de vida das pessoas.

O artigo seguinte, o sétimo, elege quais os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, neste sentido, a grande maioria se confunde com os direitos dos servidores públicos porque se referem às pessoas sujeitas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas elenca direitos que também são previstos para os empregados públicos e servidores públicos concursados, pois os Estatutos dos servidores acabaram por reproduzir a maioria de tais direitos.

Podemos dizer que são direitos, constantes do artigo 7º, que se aplicam a todos, independentemente do setor, público ou privado, o direito à relação de emprego protegida

contra despedida/exoneração arbitrária, já que o servidor também pode perder o cargo, mas, no seu caso, estará garantido o devido processo administrativo disciplinar, assegurando-se a ampla defesa; o salário/vencimento digno, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Também têm direito à irredutibilidade do salário e/ou vencimentos, diante da possibilidade de mudança nos Estatutos dos servidores e, em tal caso, deverá ser preservado o direito adquirido daqueles que já alcançaram determinado valor de remuneração pela progressão na carreira; o décimo terceiro salário; limitação na carga horária de trabalho, com a previsão de pagamento de horas extras aos servidores⁵³.

Assim como qualquer trabalhador; tem direito à compensação de horário no trabalho; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário/vencimento normal; licença à gestante para mulheres e homens, no caso de união homoafetiva, além da licença paternidade; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Além do mais, há um artigo específico tratando dos servidores, o de número 39, § 1º, que dispõe sobre isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados, do mesmo Poder, ou entre servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e o §

⁵³ O direito de receber horas extras também é violado no setor público, é comum servidores extrapolarem suas cargas horárias sem que recebam por isso. Em tal sentido, a ação ED 3074446 PE, julgada pelo TJPE; assim também: REEX 13013695 PR 1301369-5, do TJPR; AC 480755 SC 2009.048075-5; AC 70049692528 RS; ED 3077434 PE; AC 20140285515 SC 2014.028551-5 do TJSC; AC 20140285515 SC 2014.028551-5 do TJPR, AC 147450 SC 2008.014745-0; APL 0069722012 MA 0000093-13.2006.8.10.0029 do TJMA; AC 70050121938 RS; entre outros, todos os casos discutindo, direta e indiretamente, direitos atinentes a valores de horas extras trabalhados e não pagos.

2º, estendendo a todos eles o disposto no art. 7º, incisos IV, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIII e XXX que tratam destes e outros direitos de qualquer trabalhador.

Também há o direito à livre associação sindical e greve para os servidores públicos civis, na redação originária do art. 39, antes da alteração sofrida pela Emenda Constitucional 19, de 1998. Sobre tal aspecto, diz Uadi Lammêgo Bulos que:

O rol dos direitos sociais dos servidores públicos civis englobava a irredutibilidade do salário (art. 7º, VI) e o adicional de remuneração (art. 7º, XXIII). A primeira foi transferida para o art. 37, XV, com uma nova roupagem para aderir aos reclamos da reforma administrativa. Já o segundo – adicional de remuneração – foi solapado pelo legislador reformador, que, atentando contra cláusula pétrea da Carta de Outubro, malsinou, numa só tacada, típico direito individual (CF, art. 60, § 4º, IV), que muito bem mereceria uma seriíssima reprimenda do guardião da Constituição – o Supremo Tribunal Federal. (2011, p. 1020)

O artigo 41 da Constituição Federal de 1988 garante estabilidade aos servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, garantindo-lhes que o cargo só será perdido através do devido processo legal que culmine com uma sentença judicial transitada em julgado; mediante o devido processo administrativo em que lhes sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa ou procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, também asseguradas as mesmas garantias processuais.

O artigo 37, que trata da Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dispõe que os servidores têm assegurado, nas suas relações laborais, a estrita obediência aos princípios constitucionais expressos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, normas que vedam práticas assediadoras, por total incompatibilidade com a legalidade e, notadamente, à moralidade pública, já que estes princípios asseguram tratamento em conformidade com a ética e os bons costumes.

A atual Constituição disciplinou vários direitos dos servidores públicos, mas também há outras leis que o fizeram, como o Estatuto do Servidor Público Federal, Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990, modelo que foi copiado, em quase sua totalidade, pelos demais entes federados quando da elaboração dos Estatutos Municipais e Estaduais.

Tomando como base o Estatuto dos servidores públicos federais, podemos elencar outros direitos que se aplicam a quase todos os servidores, entre os quais: de compensação de faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior, indenizações de ajuda de custo, diárias, transporte, auxílio moradia, gratificações e adicionais (insalubridade, periculosidade e atividades penosas), licença por motivo de doença sua ou em pessoa da família; por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; para o serviço militar; para atividade política; para capacitação; para tratar de interesses particulares e afastamento para Estudo ou Missão no Exterior.

Também de acordo com a Lei n.º 8.112/90, o servidor pode ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos, em média, por 1 (um) dia, para doação de sangue; por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8 (oito) dias consecutivos em razão de casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, direitos que encontram semelhantes previsões na CLT para os trabalhadores do setor privado.

Tem direito de petição, a um processo administrativo disciplinar regular, assegurados a ampla defesa e o contraditório, direito à aposentadoria, auxílio-natalidade; salário-família; licença à adotante, por acidente em serviço; garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias, tendo os seus dependentes direito à pensão vitalícia e temporária; auxílio-funeral e auxílio-reclusão.⁵⁴

Somando-se a tais normas, o Código Civil brasileiro prevê, nos artigos de n.º 186 e 187, respectivamente, que pratica ato ilícito todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que esta lesão seja exclusivamente moral, também violando a lei aquele que, apesar de ser titular de um direito, ao exercê-lo, excede-se nos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé e/ou pelos bons costumes, é a previsão do abuso de direito, situação que se coloca toda vez que pratica assédio moral, pois assim agindo o superior age fora dos limites legais de exercício do poder hierárquico.

⁵⁴ As referências aos citados direitos dos servidores, como já mencionado, constam na Lei n.º 8.112 de 1990, diploma que serviu de modelo para a elaboração das demais normas regulamentares dos direitos e deveres dos servidores em âmbito Estadual, Distrital e Municipal.

Normalmente as ações judiciais, fundadas na prática de ato ilícito, resultam em indenização para a vítima, podendo o assediado se valer de outras normas se quiser obter a recomposição de sua situação profissional. Assim, legitimam a ação do servidor que busca reparação de danos pela prática de assédio, a Constituição Republicana de 1988, o Código Civil, o Estatuto dos servidores, as Convenções internacionais ratificadas pelo Brasil que disponham sobre direitos sociais e/ou fundamentais, bem como as Leis Estaduais e Municipais que versem sobre o assunto.

Pensando em leis específicas sobre assédio, ainda há um longo caminho a percorrer, dado que nem todos os Estados brasileiros possuem normas para combatê-lo. Em Alagoas, só há uma Lei contra o *bullying* nas escolas públicas estaduais (Lei n.º 7.269/2011⁵⁵), no Paraná encontramos apenas leis municipais contra o assédio (a exemplo de Maringá e Cascavel), assim também no Rio Grande do Norte, cuja Lei n.º 189, de 23 de fevereiro de 2002⁵⁶ trata da violência no Município de Natal. No Acre, Amazonas, Espírito Santo, Maranhão, Pará, Piauí, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins ainda não há nenhuma Lei Estadual sobre o tema, fato grave porque o assédio é um tipo de violência com amplo poder de crescimento e que precisa ser urgentemente combatido, por meio de leis, através da mídia, campanhas de conscientização, no meio acadêmico, em ações práticas institucionais, através de medidas judiciais e ações dos próprios servidores.

De outro lado, há diversos Estados que já detalharam o assunto demonstrando preocupação com o tema, a Lei Complementar n.º 117, de 11 de janeiro de 2011, dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública do Estado de Minas Gerais;⁵⁷ a Lei n.º 6.986/2006,⁵⁸ trata do assédio moral na Administração de Salvador; a Lei

⁵⁵ BRASIL, Lei n.º 7.269, de 26 de julho de 2011. Disponível em: <<http://www.gabinetecivil.al.gov.br/legislacao/leis/leis-ordinarias/2011/lei-ordinaria-7.269>> Acesso em 12 fev. 2015.

⁵⁶ BRASIL, Lei n.º 189, de 23 de fevereiro de 2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>> Acesso em 12 fev. 2015.

⁵⁷ BRASIL, Lei n.º 117, de 11 de janeiro de 2011. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article576>> Acesso em 12 fev. 2015.

⁵⁸ BRASIL, Lei n.º 6.986, de 31 de janeiro de 2006. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/ba/s/salvador/lei-ordinaria/2006/699/6986/lei-ordinaria-n-6986-2006-dispoe-sobre-a-caracterizacao-do-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-de-salvador-e-a-aplicacao-de-penalidades-a-sua-pratica-por-parte-dos-servidores-publicos>> Acesso em 23 mar. 2015.

n.º 2.949, de 19 de abril de 2002,⁵⁹ combate-o no Distrito Federal; a Lei n.º 3.921,⁶⁰ de 23 de agosto de 2002, no Rio de Janeiro⁶¹, veda o assédio no setor público, inclusive nas concessionárias e permissionárias de serviços públicos Estaduais; a Lei n.º 12.250, de 09 de fevereiro de 2006,⁶² do Estado de São Paulo, no qual foi também aprovada a Lei n.º 13.036, de 29 de maio de 2008⁶³, dia Estadual de luta contra o assédio moral nas relações de trabalho.

Tem-se ainda a Lei Complementar n.º 12.561, de 12 de julho de 2006,⁶⁴ do Estado do Rio Grande do Sul; Lei Complementar n.º 347, de 24 de março de 2009,⁶⁵ que pune o assédio moral e sexual contra servidores no Mato Grosso; Lei n.º 18.456, de 30 de abril de 2014,⁶⁶ dispondo sobre a prevenção e punição de assédio moral no âmbito da Administração do Estado de Goiás, Lei n.º 13.314, de 15 de outubro de 2007,⁶⁷ de Pernambuco (já regulamentada); Lei Complementar n.º 63, de 09 de julho de 2004⁶⁸, do Estado da Paraíba, Lei n.º 15.036, de 25 de novembro de 2011,⁶⁹ do Ceará; Lei n.º 4.384, de 16 de julho de

⁵⁹ BRASIL, Lei n.º 2.449, de 19 de abril de 2002. Disponível em: <http://www.tc.df.gov.br/SINJ/Arquivo.ashx?id_norma_consolidado=50905> Acesso em 23 out. 2014.

⁶⁰ BRASIL, Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> Acesso em 02 jun. 2014.

⁶¹ Trata-se da primeira Lei Estadual aprovada no Brasil sobre assédio moral.

⁶² BRASIL, Lei n.º 12.250, de 09 de fevereiro de 2006. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>> Acesso em 29 fev. 2015.

⁶³ BRASIL, Lei n.º 13.036, de 29 de maio de 2008. Disponível em: <<http://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/137926/lei-13036-08>> Acesso em 23 set. 2014.

⁶⁴ BRASIL, Lei n.º 12.561, de 12 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fpers15nucleo.com.br%2Ftextos%2Flegislacao%2FLei12561.doc&ei=scI_VbWXIYehgwTLq4DgBQ&usq=AFQjCNE_Rjgjo1myHrD23F0fCpd9R6Zpbw> Acesso em 23 set. 2014.

⁶⁵ BRASIL, Lei Complementar n.º 347, de 24 de março de 2009. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legislacaopessoa.nsf/709f9c981a9d9f468425671300482be0/307f80b8e587308904257584004b8ef7?OpenDocument>> Acesso em 21 abr. 2015.

⁶⁶ BRASIL, Lei n.º 18.456, de 30 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=11374> Acesso em 21 abr. 2015.

⁶⁷ BRASIL, Lei n.º 13.314, de 15 de outubro de 2007. Disponível em: <http://www2.sad.pe.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=0c231980-96ff-47d8-8376-c70f8c0f82dd&groupId=11927> Acesso em 20 abr. 2015.

⁶⁸ BRASIL, Lei Complementar n.º 63, de 09 de julho de 2004. Disponível em: <http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/legislacao/Leis_Complementares/2004_Dispc3%B5e%20sobre%20o%20ass%20C3%A9dio%20moral%20no%20C3%A2mbito%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica%20estadual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAscias..pdf> Acesso em 02 mai. 2014.

⁶⁹ BRASIL, Lei n.º 15.036, de 18 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/leis2011/15036.htm>> Acesso em 23 mai. 2014.

2013,⁷⁰ que trata do assédio moral no Estado do Mato Grosso do Sul, Lei n.º 1.860, de 10 de janeiro de 2008⁷¹, de Rondônia e a Lei n.º 5.419, de 31 de agosto de 2004,⁷² do Estado de Sergipe.⁷³

No Congresso Nacional também há diversos projetos de leis sobre o assédio moral. Alguns visando considerá-lo como crime e outros para alterar o Estatuto dos servidores públicos federais, Lei n.º 8.112, ou mesmo a Lei de contratos e licitações públicas⁷⁴ e a Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁵, esta última, aplicável no setor privado.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal de n.º 2.369/03, de autoria do Deputado Mauro Passos, apensado ao PL n.º 6.757/2010⁷⁶, com a finalidade de disciplinar o assédio moral. De acordo com o PL n.º 6.757/2010, objetiva-se regulamentar e punir a coação moral nas relações de emprego, com alteração na CLT, resguardando o direito indenizatório da vítima de assédio:

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral.
O Congresso Nacional decreta:

⁷⁰ BRASIL, **Lei n.º 4.384, de 16 de julho de 2013**. Disponível em: <http://www.pc.ms.gov.br/index.php?templat=vis&site=160&id_comp=3631&id_reg=210418&voltar=home&site_reg=160&id_comp_orig=3631> Acesso em 15 abr. 2015.

⁷¹ BRASIL, **Lei n.º 1.860, de 10 de janeiro de 2008**. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rondonia:estadual:lei:2008-01-10;1860>> Acesso em 12 fev. 2015.

⁷² BRASIL, **Lei n.º 5.419, de 31 de agosto de 2004**. Disponível em: <http://www.al.se.gov.br/Detalhe_Lei_Imprimir.asp?Numerolei=4359> Acesso em 28 mar. 2014.

⁷³ Neste sentido, numa visão mais pessimista do nosso atual cenário legal e analisando as decisões de nossas Cortes, infelizmente “não apenas não temos os modelos de legislação normativos ou aspiratórios de que precisamos, mas a nossa jurisprudência está repleta de imagens que apresentam a atividade legislativa comum como negociata, troca de favores, manobras de assistência mútua, intriga por interesses e procedimentos eleitoreiros – na verdade, como qualquer coisa, menos decisão política com princípios. E há razão para isso. Pintamos a legislação com essas cores soturnas para dar credibilidade à ideia de revisão judicial (isto é, revisão judicial da legislação, sob a autoridade de uma carta de direitos) e ao silêncio que, de outra maneira, seria o nosso embaraço quanto às dificuldades democráticas ou “contramajoritárias” que, às vezes, pensamos que a revisão judicial implica.” (WALDRON, 2003, p. 2) Comentário de Jeremy Waldron, em obra na qual ele busca resgatar a dignidade da legislação. Ao revés, em posição oposta à demonstrada, temos a defesa de Ronald Dworkin (1977), para quem cabe à lei decidir nos casos de discordância entre os membros da sociedade. Com isso, Waldron confronta uma noção base defendida por Ronald Dworkin, qual seja, a de que os Tribunais são as instâncias mais adequadas para resolver conflitos.

⁷⁴ BRASIL, **Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

⁷⁵ BRASIL, **Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 21 fev. 2015.

⁷⁶ BRASIL, **Projeto de Lei n.º 6.757, de 03 de fevereiro de 2010**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>> Acesso em 19 jan. 2015.

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 483 O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.

[...]

§ 3º Nas hipóteses das alíneas ‘d’, ‘g’ e ‘h’ poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR)

Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
Senado Federal, em 03 de fevereiro de 2010. (grifamos)

Atualmente, o assédio moral não é hipótese de despedidas indiretas, ou seja, situações que se originam de falta grave praticada pelo empregador na relação de trabalho e que autorizam o empregado a rescindir o contrato sem que sofra prejuízos em seus direitos trabalhistas. É que muitas vezes o empregador prefere gerar situações de desconforto para o empregado, levando-o a pedir demissão, a demiti-lo, prejudicando seus direitos, já que em casos de despedida regular, quando de fato o empregado dá causa a rescisão do contrato, as verbas trabalhistas são reduzidas.

Temos também o Projeto de Lei n.º 4.742, de 23 de maio de 2001,⁷⁷ que objetiva acrescentar o artigo 146-A ao Código Penal brasileiro, de autoria do Deputado Marcos de Jesus, de Pernambuco, para caracterizar o assédio moral como crime, punido com detenção de 03 meses a 01 ano e multa aquele que “desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico, funcional ou laboral”⁷⁸

Nas razões do projeto, constam as seguintes justificativas que reputamos de grande pertinência:

Ocorre que, muitas vezes, na prática, a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, **inclusive no serviço**

⁷⁷ BRASIL, Projeto de Lei n.º 4.742, de 23 de maio de 2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em 15 abr. 2015.

⁷⁸ Informação obtida através do site da Câmara dos Deputados: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>> Acesso em 19 jan.2015.

público. Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na Lei Penal. **Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e o emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.**

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tornar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, **submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas.** E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As consequências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive. **A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Europeia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com os tratamentos tirânicos de seus patrões.** Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo. No Brasil, o fato foi comprovado por Estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos notícia a Revista Cláudia/abril/2001/p.116. (grifamos)

Falando na Organização Internacional do Trabalho (OIT), é relevante pontuar, à luz do inciso II, do artigo 4º da nossa Constituição de 1988, que a prevalência dos Direitos Humanos constitui princípio fundamental da Nação brasileira, as Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos podem vir a integrar e complementar⁷⁹ o rol de normas que protegem os direitos fundamentais dos servidores públicos, empregados públicos e, enfim, de todos que são vítimas de assédio moral no Brasil.

Neste sentir, merecem destaque as Convenções 168,⁸⁰ que trata de políticas de promoção de emprego produtivo e livremente escolhido, além da proteção contra o desemprego; e a Convenção 155,⁸¹ que inclui, entre as pessoas tuteladas pela norma, o trabalhador e o servidor público, prevendo, entre outras políticas e medidas visando à segurança e saúde dos trabalhadores, que esta última, com relação ao trabalho, “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” e

⁷⁹ Em nosso ordenamento as Convenções e Tratados Internacionais podem ser incorporados como simples normas ordinárias ou mesmo como normas com *status* constitucional, neste último caso, por força dos parágrafos 2º e 3º do artigo 5º da Constituição, com aplicação imediata, de modo que os direitos nele previstos podem ser exigidos sem a edição de qualquer outro tipo de norma.

⁸⁰ Inteiro teor do **Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998**, que promulgou a Convenção 168 da OIT disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm> Acesso em 09 de jan. 2014.

⁸¹ Inteiro teor do **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994**, que promulgou a Convenção 155 da OIT disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm> Acesso em 10 jan. 2015.

que deverão ser protegidos de “consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.”⁸²

Esta última previsão consta no artigo 13 da referida Convenção, nela, por ser o assédio uma prática que agride a saúde emocional e psíquica do trabalhador, está incluída a vítima da violência moral, de modo que o assediado que precisar interromper uma situação de trabalho em razão de assédio moral poderá fazê-lo, sem ser por isso penalizado e sem que tal fato implique na perda ou redução de seus direitos, pois há perigo grave para sua saúde.

A conclusão é a seguinte: se estamos no setor privado, a saída do empregado não pode resultar na redução das verbas trabalhistas, assim, caso não queira permanecer na função deverá ser considerado que foi demitido sem justa causa, recebendo todas as vantagens que faria jus um trabalhador que deixasse o emprego em tais condições. Se estamos no setor público, a saída do servidor deverá implicar na correspondente indenização e, caso queira retornar ao mesmo cargo que ocupa, terá direito a ser reintegrado (obviamente, subordinado a outra chefia), com o recebimento de todos os vencimentos atrasados, com juros, correção monetária e cômputo do tempo de serviço para todos os fins de direito (progressão funcional, aposentadoria, etc.)

Quanto às notícias mais recentes envolvendo o tratamento do assédio moral na legislação e na jurisprudência⁸³ nacionais daremos ênfase ao Projeto de Lei Federal PLS n.º 121, de 2009,⁸⁴ de autoria do Senador Inácio Arruda que, inicialmente, visava alterar o próprio Estatuto dos Servidores públicos federais (Lei n.º 8.112/90), mas passou a alterar a Lei de

⁸² Informação obtida através do *site* da OIT, disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em 14 jan. 2015.

⁸³ “A jurisprudência compreende um conjunto de decisões do poder Judiciário que, através de seus órgãos, juízes e tribunais de justiça, interpretam as leis vigentes em nosso País, através dos casos práticas que são levados a seu conhecimento a partir de ações judiciais. Assim, quando o Judiciário vai repetindo o entendimento acerca de um determinado assunto que lhe chega à apreciação diz-se que é a jurisprudência daquele Tribunal acerca do caso, assim, observa-se que não se trata de um julgamento isolado, mas de um conjunto de decisões acerca da interpretação das leis pelo Judiciário. Para Carlos Maximiliano, jurisprudência e Jurisprudência são conceitos distintos, se com letra maiúscula é o conjunto das soluções dadas pelos Tribunais às questões de Direito, relativamente a um caso particular; se com letra minúscula, é a decisão constante e uniforme dos tribunais sobre determinado ponto de Direito.” (MAXIMILIANO, 1997, p. 176)

⁸⁴ BRASIL, **Projeto de Lei Federal n.º 121, de 31 de março de 2009**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90254> Acesso em 13 jan. 2014.

improbidade administrativa⁸⁵ para incluir o assédio como ato de improbidade, punindo o infrator com as penas desse tipo de ilícito.

No dia 05 de novembro de 2014, o Senado Federal, através da Comissão de Constituição e Justiça, apresentou substitutivo ao citado projeto de Lei, aproveitando o conteúdo da proposta e corrigindo o que o Senador Pedro Taques considerava como vício de iniciativa,⁸⁶ para viabilizar que o assédio fosse regulamentado por Lei Federal que o punisse de forma mais severa, mas não através da alteração no Estatuto do servidor, para evitar possível rejeição futura pelo citado vício de iniciativa,⁸⁷ mas através da alteração de outra Lei Federal, estabelecendo que quem cometer assédio pratica improbidade administrativa e poderá ter seus direitos políticos suspensos, além de pagar multa civil e ficar proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios e/ou incentivos fiscais.

O texto final, em 25 de novembro de 2014, restou assim redigido:

Texto de Lei do Senado n.º 121, de 2009.

Altera o art. 11 da Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992, **para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa.**

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1.º O art. 11 da Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

Art.11⁸⁸ :

IX – coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho

⁸⁵ BRASIL, Lei n.º 8.429, de 02 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

⁸⁶ Na avaliação do Projeto feita pelo Senador Pedro Taques ele constatou que caso se alterasse o Estatuto do servidor haveria possível inconstitucionalidade por vício de iniciativa, dado o disposto no artigo 61, parágrafo 1º, inciso II, alínea “c” da Constituição Federal de 1988. Assim, o parlamentar viu por bem propor o substitutivo para aproveitar o conteúdo do projeto de lei e viabilizar a normatização do assédio em âmbito federal, já que era possível sanear e, nas palavras dele: “não se perca a oportunidade de seu objeto no aperfeiçoamento da proteção ao servidor público e, por consequência, a própria administração pública contra o famigerado assédio moral. (...) O assédio moral é uma prática execrável, que deve ser extirpada das relações de subordinação empregatícias, ainda mais no serviço público, onde o Estado é o empregador e o bem comum é sempre a finalidade.” Notícia retirada do site do Senado: <<http://www.senado.leg.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=156741&tp=1>>. Acesso em 12 jan. 2015.

⁸⁷ Em razão disso, aliás, o Deputado Federal Claudio Puty requereu, em 13 de maio de 2014, o envio, ao poder Executivo, da indicação n.º 6371/2014, referente à propositura de projeto de lei federal prevendo sanções pela prática do assédio moral na Administração Pública. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=615033>> Acesso em 20 jan. 2015.

⁸⁸ O caput do artigo 11 está assim redigido: “Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:”

humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. (grifamos)⁸⁹

Para entender melhor o que tal modificação significa é preciso saber o contexto no qual o assédio foi inserido, ou seja, dentro da Lei de improbidade administrativa,⁹⁰ que trata de três tipos de atos de improbidade,⁹¹ o previsto no artigo 9º, atos que importam enriquecimento ilícito, no artigo 10º, que causam prejuízo ao Erário e, no artigo 11º, no qual inserido o assédio, que aponta as condutas ímprobas que atentam contra os princípios da Administração Pública.

Neste último caso, o artigo 11, a Lei pune o infrator com as penas de ressarcimento integral do dano, se houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de 03 a 05 anos, pagamento de multa civil de até 100 vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 03 anos.

Tais penalidades podem ser aplicadas, inclusive, de forma cumulativa, para isso deverá ser analisado o caso em concreto com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Caso o projeto de lei seja sancionado e publicado passará a ter vigência como mais um instrumento normativo a coibir a violência moral.

Vamos aguardar a tramitação e torcer para que além dele possa ser introduzido no Código Penal brasileiro a conduta de assédio moral como crime, assim como ocorreu com o

⁸⁹ Disponível em <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/157122.pdf>>. Acesso em 14 jan. 2015.

⁹⁰ Também encontramos o projeto de Lei n.º 8.178/2014, que atualmente aguarda designação de relator, de autoria do Senador Inácio Arruda, objetivando alterar o mesmo artigo 11 da Lei de improbidade administrativa, para caracterizar o assédio como ato de improbidade. O PL foi apresentado em 03.12.2014. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>> Acesso em 19 jan. 2015.

⁹¹ Improbidade administrativa, de acordo com a Lei n.º 8.429/92, significa agir com desonestidade, com desrespeito ao princípio da legalidade, trata-se de um tipo de imoralidade administrativa, podendo praticar ato ímprobo qualquer agente público, servidor ou não, que se enriquecer ilícitamente auferindo qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, função, mandato, emprego ou atividade desenvolvida; bem como o que causar lesão ao erário por qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas na citada Lei e, também comete improbidade os que atentarem contra os princípios da administração pública através de qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições.

assédio sexual⁹² que passou a ser tipificado através do artigo 216-A, segundo o qual constitui crime constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Tal conduta passou a ser crime através da alteração que a Lei n.º 10.224/2001⁹³ promoveu em nosso Código Penal e, em que pesem as críticas dos penalistas que defendem o direito penal mínimo, o fato é que o assédio, seja sexual ou moral, só vem aumentando e nunca houve penalidade que realmente intimidasse os infratores, meras sanções de ordem pecuniária não têm trazido bons resultados, vale lembrar que os agentes assediadores têm grande poder aquisitivo e tais penas não surtem os efeitos desejados. Acreditamos que no País das Leis é necessário que haja uma, de natureza penal, para detalhar qual conduta é da mais alta reprovação,⁹⁴ delimitando-a para proteção de um bem jurídico de suma relevância, a dignidade da pessoa humana, lesionada pelo reprovável ato de assédio moral.

Como se vê, diversas previsões normativas e projetos de lei que, contudo, não atendem a situação do servidor vítima da violência moral, são disposições legais que se repetem, conceituando o que se entende por assédio e prevendo alguns poucos tipos de punição. Aludindo às etapas de construção do Estado Democrático, Norberto Bobbio (2004)⁹⁵ tratou da fase de positivação dos direitos, para dizer que é necessário levar em conta, durante o processo legislativo, não destinatários genéricos, mas o ser em situação, o servidor público vítima de assédio moral com todas as dificuldades que tem de obter provas contra a prática deste ilícito.

⁹² O assédio sexual é totalmente distinto do assédio moral, no primeiro caso, trata-se de um constrangimento com intenções de cunho sexual, é o caso da chefia que ameaça prejudicar determinada servidora caso ela não ceda ao pedido de um beijo ou mesmo de ter relações físicas mais íntimas, o que inclui qualquer forma de sexo, inclusive o virtual e o contemplativo.

⁹³ BRASIL, **Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

⁹⁴ Concordamos com Michel Foucault, não basta existirem previsões legais, a lei precisa prever o delito e ser cumprida, mesmo que através da regra da quantidade mínima, segundo a qual, “um crime é cometido porque traz vantagens. Se à ideia do crime fosse ligada a ideia de uma desvantagem um pouco maior, ele deixaria de ser desejável.” (FOUCAULT, 2000, p. 79)

⁹⁵ Quando analisamos a legislação estrangeira sobre assédio moral, verificamos que vários países já o punem severamente, neste aspecto, ver comentários de Marco Antonio Villatore e Alexandre Euclides Rocha, no capítulo sobre a atividade econômica do empregador em consonância com os direitos fundamentais dos empregados (VILLATORE, HASSON. 2007. p.168-175)

Em tal aspecto, fica a ressalva do Professor Azevedo (2014), para quem as normas jurídicas não podem ser consideradas isoladamente, mas inseridas num dado contexto cultural global, fazendo com que a atividade legislativa não seja inócua, produzindo leis desconectadas de um contexto social real, amontoando-se sem qualquer efetividade. Precisamos caminhar para um cenário de normas pensadas, objeto de minuciosa reflexão, ancoradas à realidade e capazes de realmente reduzir conflitos e cumprir o papel que lhes cabe. Talvez assim a maioria dos casos de assédio contra servidores não acabe sem solução por falta de provas contra o agressor.

Encontramo-nos em face de um novo mundo que irrompe, com características e exigências novas, cuja natureza é preciso bem compreender como condição do estabelecimento de normas jurídicas que lhe sejam consentâneas. Inserindo-se o jurídico na tessitura geral do contexto histórico, é errôneo considerá-lo isoladamente. Tomando-se esta via, **amontoam-se leis sobre leis, abusando-se do caráter instrumental destas, sem que se chegue à diminuição dos atritos perceptíveis no organismo social, ou à composição dos interesses aí conflitantes. Enquanto, por esta forma, se procrastina o trabalho legislativo, a realidade da cisão de algum projeto de lei que havia sido concebido em sua totalidade, de algumas normas que se consideram improrrogáveis e se editam apressadamente..., não inspiradas em um pensamento reformador orgânico..., ineptas para regular duravelmente a situação**". Deste modo, sobre a crise geral sobrepõe-se a crise específica do Direito, eis que as normas jurídicas, pelo simples fato de serem enunciadas, geram convicções, culminando, por vezes mesmo, em fetichismo legal aprioristicamente contrário à modificação do esquema regulador da vida coletiva. Nestas condições, pode-se afirmar que a consideração do direito em um contexto cultural global impõe-se como premissa necessária à sua compreensão e, por consequência, ao encontro de soluções apropriadas às forças sociais integrantes do quadro histórico, das quais apenas artificialmente pode ser separado. Como resultado de tal desvinculação, pode-se chegar ao conceptualismo jurídico, forjado à luz dos dados formais do ordenamento jurídico e teimosamente afastado dos dados da vida real. Dada a sua insuficiência, é preciso ultrapassá-lo, examinando a origem e a natureza do quadro histórico de que são parte as regras legais. Assim procedendo, estar-se-á evoluindo no sentido da apreensão dos valores por que se deve orientar a ordem jurídica capaz de propiciar a pacificação dos interesses conflitantes, no plano internacional e no interior de cada Estado, de vez que, guardadas certas características específicas, uns e outros não diferem substancialmente. (AZEVEDO, 2014, p. 30, grifamos)

As leis sobre assédio moral que simplesmente definam e punam genericamente a violência psíquica, copiando conceitos de outras leis, não são suficientes para evitar a prática, a realidade bem nos demonstra isso, o assédio só vem crescendo⁹⁷.

⁹⁷ Em tal sentido, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zorning, citados por Villatore e Hasson, ponderam no seguinte sentido “começando a reger as relações entre os seres humanos, uma nova lei não deveria

Prever novas punições na via da improbidade ou no Código Penal, por si só, também não irá resolver, as normas que venham a disciplinar o assunto precisam ser pensadas, discutidas e refletidas diante da realidade cega do ambiente público, considerando a força e poder do agressor e a difícil situação do servidor assediado, com as deficiências que a condição de vítima lhe impõem e as dificuldades de encontrar provas contra seus infratores.

2.1 A dignidade da pessoa humana

Alexandre dos Santos Cunha (2005) nos remete ao pensamento de Kant para dizer que dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço e, portanto, é insubstituível, sendo uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais, na medida em que exercem a sua razão prática, construindo distintas personalidades e, cada qual, absolutamente individual e única.

Para Kant (1960) o ser humano não pode ser tratado ou comparado a um objeto, a dignidade lhe confere um valor absoluto e insuscetível de coisificação, a pessoa é sempre um fim em si mesmo e nunca um meio para atingir determinado objetivo.

Diríamos, de seu caráter enigmático, a pessoa humana - na dignidade que lhe é própria - vem sendo colocada como pedra angular, vértice e ponto de referência do ordenamento jurídico, quer seja no âmbito dos diversos Estados nacionais contemporâneos, quer no âmbito supranacional. (ALVES, 2001, p. 9)

Esse suporte e ponto de partida para que todos os Direitos Humanos sejam respeitados é o princípio da dignidade da pessoa, vale dizer, todo ser humano é merecedor de igual respeito e a ele serão destinados todos os direitos, indistintamente e independentemente de sexo, raça, cor, idade, estado civil, religião, condição social, opção política ou de gênero.

Para o Professor Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade representa:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a

gerar qualquer dúvida nos destinatários e nos aplicadores. Não é isso que acontece na maioria das vezes, exatamente em face das dificuldades de interpretação que sempre surgem” (GUNTHER e ZORNING apud VILLATORE; HASSON 2007, p. 156)

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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60)

Trata-se de princípio unificador de todos os outros direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, conferindo suporte para o gozo dos direitos personalíssimos, sociais, econômicos e culturais adotados em nosso País. A dignidade da pessoa humana é prevista como princípio fundamental da República Federativa brasileira, na Constituição de 1988, título I, artigo 1º, nos seguintes termos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Contudo, adotar o princípio da dignidade em tais termos, considerando o caráter único e inviolável da condição humana em um determinado ordenamento jurídico importa em questionarmos acerca da viabilidade de se garantir a esfera subjetiva e pluralista das escolhas pessoais de cada um num cenário de valores por vezes conflitantes, em outras palavras, é possível a convivência com um *ethos* coletivo sem que sejam feridas as liberdades subjetivas de cada um?! A pergunta foi feita pelo professor Giuseppe Tosi (2002) que, ao mesmo tempo, esclarece que sim, é possível.

Tendo em vista que nenhuma sociedade pode sobreviver sem um conjunto de valores éticos coletivos em um sentido formal, com respeito a regras de procedimentos para alcançar o consenso entre os sujeitos e, também, num sentido material, compartilhando tais valores que correspondem, no mínimo, à opção de se tomar os Direitos Humanos tal qual como eles se encontram. (TOSI, 2002)

A dignidade da pessoa humana é o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa e que com base nesta é que devem aqueles ser interpretados. (CARVALHO, 2007, p. 549)

A dignidade confere ao ser humano o que Hannah Arendt (1989) chama de “direito a ter direitos”, é o quadro onde se pintam os demais bens protegidos numa determinada sociedade. Ter dignidade no Brasil significa não ser tratado como coisa, é não ser meio para consecução de quaisquer objetivos, é ter direito a uma vida digna, à liberdade, à igualdade, à propriedade (atendida sua função social), à alimentação, à liberdade de consciência, crença e de pensamento, à moradia, à saúde, à educação, à segurança, à não discriminação, à sexualidade, à felicidade, a não ser torturado nem física e nem psicologicamente, à integridade física, moral, emocional e intelectual, a um trabalho digno, livre de práticas violentas.⁹⁸

Voltando a Kant (1960) e complementando o raciocínio, ponderamos no sentido de que de nada vale a compreensão de importantes normas e princípios de proteção, a exemplo da dignidade da pessoa humana com toda sua força e abrangência, se não houver, por parte de todos, a chamada “boa vontade” em efetivá-los.

Neste mundo, e até *também* fora dele, nada é possível pensar que possa ser considerado como bom sem limitação a não ser uma só coisa: **uma boa vontade**. Discernimento, argúcia de espírito, capacidade de julgar e como quer que possam chamar-se os demais talentos do espírito, ou ainda coragem, decisão, constância de propósito, como qualidades do temperamento, são sem dúvida a muitos respeitos coisas boas e desejáveis; mas também podem tornar-se extremamente más e prejudiciais se a vontade, que haja de fazer uso destes dons naturais, e cuja constituição particular por isso se chama *carácter*, não for boa. O mesmo acontece com os *dons da fortuna*. Poder, riqueza, honra, mesmo a saúde, e todo o bem-estar e contentamento com a sua sorte, sob o nome de felicidade, dão ânimo que muitas vezes por isso mesmo desanda em soberba, **se não existir também a boa vontade que corrija a sua influência sobre a alma e juntamente todo o princípio de agir e lhe dê utilidade geral**; isto sem mencionar o facto de que um espectador razoável e imparcial, em face da prosperidade ininterrupta duma pessoa a quem não adorna nenhum traço duma pura e boa vontade, nunca poderá sentir satisfação, e assim a **boa vontade parece constituir a condição indispensável do próprio facto de sermos dignos da felicidade**. (KANT, 1960, p.08, grifo nosso)

Dignos de felicidade todos nós somos, com ou sem boa vontade, mas que ela exista, seja como elo condutor da efetivação do princípio da dignidade, seja para afastar as práticas de assédio, haja vista que o servidor vítima perde o respeito por si próprio, despe-se de sua dignidade, age e reage como se objeto fosse, o que mutila sua honra, seu espírito, destrói

⁹⁸ Os direitos fundamentais da pessoa humana no Brasil estão elencados, especialmente, no artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

vidas e influencia na qualidade dos serviços públicos, fazendo cair sua produtividade e qualidade.

2.2 Outros princípios constitucionais

Os Direitos Humanos positivados,⁹⁹ ou seja, escritos e adotados por um determinado País recebem o nome de direitos fundamentais, trata-se de instrumentos de proteção da pessoa humana contra atos ilegais e/ou abusivos. Em nosso ordenamento jurídico, estão previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 5.º

São características de todos os direitos fundamentais serem históricos e inalienáveis, por não terem conteúdo econômico-patrimonial; poderem ser exigidos sempre, o passar do tempo não gera a perda de sua exigibilidade; são irrenunciáveis, o que não implica dizer que tenham que ser exercidos, eles podem ser gozados ou não pelo seu titular, o que não se admite é a sua renúncia; são, em regra, auto-aplicáveis, seu exercício não depende da elaboração de nenhuma outra lei que os regulamentem; são concorrentes, podem ser exercidos cumulativamente e, por fim, são limitados, o gozo de certos direitos pode ser afastado em situações especiais, a exemplo do próprio direito à vida, afastado em face de guerra declarada, pois no Brasil se admite a pena de morte em tal circunstância.

Entre os princípios constitucionais que tutelam o servidor contra o assédio, além da dignidade da pessoa humana e da igualdade material, temos também o princípio da inafastabilidade do Judiciário. Assim, o servidor vítima de assédio tem abertas as portas desse poder para buscar a reparação dos danos sofridos, sem que para isso necessite buscar proteção em qualquer outra esfera ou Instância. Tal princípio consta no inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição de 1988, chamado por Pontes de Miranda (1993) de princípio da ubiquidade da Justiça, significa, em outras palavras, que nenhuma lei pode excluir da apreciação do Judiciário, lesão ou ameaça a direito. Quando o Estado monopolizou a justiça teve que abrir

⁹⁹ Neste aspecto, sobre o paradoxo existente na fundamentação dos direitos humanos e as limitações existentes em sua positivação em determinado ordenamento jurídico, ver texto de Niklas Luhmann. **O paradoxo dos direitos humanos e três formas de seu desdobramento.** Themis, Fortaleza, v 3, n. 1, 2000. Disponível em: <<http://minhateca.com.br/action/SearchFiles>> Acesso em 11 abr. 2015.

as portas do Judiciário para que todos que se sintam lesados ou ameaçados de lesão possam buscar a proteção devida.

Tratando de outros princípios que regem especificamente a Administração Pública, temos quatro que vedam a prática de assédio moral, quais sejam, da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência. Em julgamento feito pelo Tribunal de Justiça do Paraná, decidiu-se que o prefeito do Município de Novo Itacolomi feriu os princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade quando praticou assédio moral contra alguns de seus servidores, colocando-os para trabalhar em sala insalubre e sem ventilação, em local fora do prédio da prefeitura e mantendo-os ociosos e sem função definida.¹⁰⁰

Em decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo consideraram-se violados os princípios da legalidade, moralidade e finalidade diante da prática de assédio moral por determinado gestor público, pelo abuso ou desvio de poder para expor o servidor em nítida e repetida exposição ao ridículo, objetivando humilhá-lo ou vexá-lo no exercício de suas atribuições funcionais. Considerou-se assédio a exoneração de função de confiança, as remoções para lugares de difícil acesso e o isolamento de funcionária em sala insalubre e degradante, correligionária de grupo político opositor.¹⁰¹ Há outras decisões em igual sentido, notando-se que os princípios da Administração Pública mais violados, com a prática de assédio moral, são os da legalidade, moralidade, impessoalidade e, acrescentamos, o da eficiência, notadamente, neste último caso, porque a função pública exercida resta prejudicada com o déficit de desempenho do servidor vítima, atingindo diretamente a qualidade e a quantidade do serviço.

O princípio da legalidade significa que qualquer ato da Administração Pública somente terá validade se respaldado em lei, trata-se de um forte limite a atuação do Estado porque tem como escopo evitar os temidos atos de abuso de poder, quando o gestor público se excede em suas atribuições e foge aos parâmetros legais. Está expressamente disposto em nossa Constituição Federal, nos seguintes termos:

¹⁰⁰ PARANÁ, **Tribunal de Justiça**. AC: 7279503 PR 0727950-3, Relator: Rubens Oliveira Fontoura, data de Julgamento: 22/02/2011.

¹⁰¹ SÃO PAULO, **Tribunal de Justiça**. EI: 9137531682006826 SP 9137531-68.2006.8.26.0000, Relator: Guerrieri Rezende, data de Julgamento: 07/11/2011.

Art 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

II - **ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;** (grifamos)

Em outro dispositivo, dentro do título que trata das normas específicas do Poder Público, assim disposto:

Art. 37 - A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

Em um primeiro momento a previsão da legalidade é ampla, só se podendo fazer ou deixar de fazer alguma coisa de acordo com a lei, em um segundo momento, mais focado na Administração Pública, a legalidade assume um perfil mais rigoroso, ou seja, só se pode fazer o que a lei permite. Trata-se de limite imposto ao Estado e de uma garantia deferida aos administrados, visto que não estamos obrigados a cumprir exigências que transbordem dos limites legais, é o que se dá com os atos de assédio, o servidor, portanto, não deverá cumprir determinações de uma chefia que atue de maneira ilegal e abusiva, assediando-o no exercício da função. O administrador deve visar, acima de tudo, o interesse público, e para isso deve seguir a lei, sob pena de, não o fazendo, praticar ato inválido, expondo-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso.

O princípio da moralidade, por sua vez, é o agir honestamente, com ética, lealdade e boa fé, agredir moralmente um servidor, fazendo-o de depósito de frustrações simplesmente porque há subordinação e a chefia está estressada, sob pressão e precisa cumprir metas é um ato de profunda deslealdade para com o servidor e o próprio poder de que dispõe.

Para Aloísio Zimmer Junior (2009), a moralidade integra e amplia a noção de legalidade, podendo qualquer cidadão propor ação popular para anular ato lesivo à moralidade administrativa. Diz ele que é difícil delimitar o objeto do princípio da moralidade, contudo, é fácil perceber quando um ato contrasta com um padrão aceitável de moralidade.

A rigor, toda concepção ou idealização que existe em torno dos conceitos de moral, de moralidade ou de imoralidade pressupõe juízos individuais – eis a razão da sua incerteza e da dificuldade de sua concretização para a disputa jurídica. É, por vezes,

como já se disse, mais fácil identificar um ato imoral quando próximo do absurdo e longo do razoável do que os limites definitivos do agir moral. (ZIMMER JUNIOR, 2009, p. 124)

Não é fácil definir moral, não só Kant e Hegel divergiram de forma marcante quanto à moralidade, é um conceito denso e que trata de valores e considerações que envolvem contextos sociais, culturais e históricos de difícil delimitação, contudo, para que possamos partir de algum conceito visando compreender como o ato de assédio se traduz em imoralidade, partiremos das contribuições dos dois autores para identificar o que configura ato imoral.

Com base em Kant (1960) podemos dizer que é imoral usar o servidor como instrumento de trabalho, coisificando-o, pois ele é sempre um fim e não o meio para atingir alguma meta; com base em Hegel (1991), é imoral tratar o servidor da maneira que a chefia não gostaria de ser tratada caso estivesse na posição de subordinado, ou seja, para haver moralidade, deve existir disposição de espírito de querer o que é bom em si e para si.

No nosso ordenamento jurídico, há vários mecanismos para impedir a prática de atos imorais, tais como os remédios constitucionais¹⁰², a Lei de Responsabilidade Fiscal¹⁰³ e as normas sobre improbidade administrativa, previstas no art. 37, § 4º, da CF/88 e na Lei nº 8.429/92, havendo, inclusive, a existência de projeto de lei para incluir o ato de assédio como espécie de ato improbo.

Maria Silvia Zanela Di Pietro (2011), comparando os atos de imoralidade com atos de improbidade administrativa, diz que são expressões com significado semelhante, contudo, quando tratamos de improbidade como um ato ilícito específico, passam a existir outras distinções, pois improbidade tem sentido mais amplo, abrangendo não só atos desonestos ou imorais, mas também os atos ilegais.

A impessoalidade, por sua vez, determina que os atos administrativos devem estar voltados para a finalidade pública, o bem de todos, da coletividade, além de atender à finalidade específica de cada ato administrativo que não pode ser, jamais, praticado visando o

¹⁰² Assim consideradas as ações constitucionais do mandado de segurança, da ação popular, do mandado de injunção, do habeas corpus e do habeas data.

¹⁰³ BRASIL, **Lei complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm> Acesso em 20 mai. 2014.

benefício ou prejuízo de pessoa determinada, em contrariedade com a lei, sob pena de constituir espécie de abuso de poder chamada de desvio de finalidade ou desvio de poder.

É com base na impessoalidade, por exemplo, que se veda o nepotismo no Brasil, seja ele direto ou cruzado, tal prática, inclusive, encontra-se sumulada pelo STF, é a súmula vinculante de número 13, com o seguinte teor:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na Administração Pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.¹⁰⁴

Refletir sobre o nepotismo nos permite fazer um contraponto interessante, do mesmo modo que gestores ímprobos beneficiam parentes através dessa prática, ao arrepio da lei, também agem em afronta ao princípio da impessoalidade quando perseguem o servidor, pois estão dando tratamento diferenciado e visando pessoa específica, o gestor deve visar sempre o bem comum, sem distinguir pessoas para beneficiá-las ou prejudicá-las.

A impessoalidade determina que os atos realizados pelos gestores públicos devem ser atribuídos ao ente ou órgão em nome do qual são realizados, assim, são irrelevantes as características pessoais daqueles a quem porventura os atos se dirijam, o fim perseguido é sempre o determinado em lei, o que vale para os atos que têm destinatários externos e também para os internos, a exemplo dos servidores.

Fere tal princípio quando o administrador usa verbas públicas em benefício próprio, beneficia ou prejudica alguém em decorrência de favoritismo ou de perseguição pessoal, veicula propaganda fazendo alusão às cores de um determinado partido político, nomeia bens públicos com referência a sua própria pessoa ou algum familiar. Veja-se que o gestor deve agir em nome do Estado, ele se utiliza de recursos do povo e ocupa apenas temporariamente um cargo do qual não pode se apropriar, agindo como se a coisa pública fosse sua, é e sempre será de toda coletividade, o que se aplica, inclusive, aos membros de poder.

104

Disponível

em:

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/Enunciados_Sumula_Vinculante_STF_1_a_29_e_31_a_37.pdf> Acesso em 16 mar.2015.

No princípio da impessoalidade se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimidas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie. O princípio em causa é senão o próprio princípio da igualdade ou isonomia. (MELLO, 1995, p.57).

O princípio seguinte, da eficiência, foi inserido em nossa Constituição através da Emenda Constitucional n.º19, de 1998, impondo a todo agente público o dever de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional, trata-se do mais moderno dentre os princípios constitucionais da Administração Pública, que não aceita que as atividades sejam desempenhadas apenas com respeito ao princípio da legalidade, requer que o serviço seja realizado de forma satisfatória, com presteza, zelo e dedicação, atendendo a produtividade esperada.

Ser eficiente, portanto, exige primeiro da Administração Pública o aproveitamento máximo de tudo aquilo que a coletividade possui, em todos os níveis, ao longo da realização de suas atividades. Significa racionalidade e aproveitamento máximo das potencialidades existentes. Mas não só. Em seu sentido jurídico, a expressão, que consideramos correta, também deve abarcar a ideia de eficácia da prestação, ou de resultados da atividade realizada. Uma atuação estatal só será juridicamente eficiente quando seu resultado quantitativo e qualitativo for satisfatório, levando-se em conta o universo possível de atendimento das necessidades existentes e os meios disponíveis (CARDOZO, 1999, p.166)

Não se deve esperar de um servidor sua máxima potencialidade, presteza e celeridade no exercício da função se é tratado de maneira humilhante, desrespeitosa e, o que é pior, repetidas vezes. O servidor assediado tem sua potencialidade reduzida a padrões mínimos, ele literalmente passa a contar os minutos para o dia acabar e poder livrar-se da violência moral, verdadeira tortura que obsta o cumprimento da regra da eficiência. É urgente que os poderes públicos, os servidores, os administrados e, enfim, toda população, acorde para a gravidade do assédio moral e que seja tratado com a seriedade que merece e efetivamente punidos os agentes assediadores, dentro e fora do Poder Público.

3 O TRABALHO DIGNO: CONQUISTA SOCIAL E DIREITO FUNDAMENTAL

Ser cidadão, como compreendemos hoje, ou seja, ter direito à vida digna, à liberdade, à igualdade, à propriedade, de participar dos destinos da sociedade, escolhendo seus representantes através do voto livre, é uma conquista fundamental para a noção de trabalho e o exercício de qualquer profissão, trate-se de assalariado ou servidor. Nesse sentido, cumpre destacar a enorme valia que o trabalho digno tem como direito fundamental em relação ao bem estar dos indivíduos, desenvolvimento econômico do País e proteção de outros direitos de envergadura constitucional, incluindo-se o resguardo à Cidadania.

3.1 O trabalho e a Cidadania

Na idade Contemporânea, séculos XIX e XX, o homem passa a ser preocupação do Direito Internacional e a cidadania a significar, também, que a pessoa humana tem relação de pertencimento a determinado País, ou seja, trata-se de uma noção ligada a decisões políticas de um determinado Estado.

Percebe-se que o caminho trilhado para evolução do conceito de cidadania não foi fácil, Thomas Janoski (2002) trata de três vertentes teóricas acerca de reflexões que contribuíram em tal sentido, quais sejam, a teoria de Marshall sobre cidadania; a abordagem de Tocqueville/Durkheim e a teoria Marxista/Gramsciana sobre sociedade civil.

Thomas Humprey Marshall (1967), sociólogo britânico, por sua vez, propôs uma das primeiras teorias sobre cidadania. Ao falar de direitos e deveres do cidadão estabeleceu as seguintes divisões: os direitos civis, conquistados no século XVIII, trouxeram a liberdade de ir e vir, de imprensa, pensamento, direito de propriedade e à Justiça; os direitos políticos, do século XIX, configuraram o direito de participar no exercício do poder político e, os direitos sociais, conquistados no século XX, com referência à educação, serviços sociais e bem estar econômico pelo trabalho.

Do simples direito de votar, ser cidadão passou a conceito amplo, segundo Hannah Arendt (1989), é o direito a ter direitos, incluindo o respeito a todos os direitos humanos do ser integrado em dada sociedade, pressupondo igualdade, liberdade e dignidade amplamente respeitadas. O cidadão, portanto, é o trabalhador livre, com todos os direitos fundamentais

adotados em determinado Estado-nação, aquele que pode desenvolver ao máximo suas potencialidades e gozar de todos os benefícios que a simples condição humana lhe defere.

Paul Singer visualiza as sociedades capitalistas contemporâneas, dividindo-as em duas classes sociais, a dos proprietários ou capitalistas e a classe dos trabalhadores. Estes, por não terem a mesma condição financeira e posses que lhes assegurem a subsistência, precisam exercer uma função remunerada para garantir tal condição de cidadãos. (PINSKY, 2003)

Neste sentido, nosso objeto de estudo reflete nos direitos dos trabalhadores assalariados, aqueles que recebem pelo seu trabalho e o fazem com a garantia de direitos sociais constitucionalmente resguardados e que, no caso dos servidores, estão também previstos em Estatutos próprios. Até certa medida, tais leis replicam grande parte dos direitos existentes na Consolidação das Leis do Trabalho, lei que dispõe sobre os direitos dos empregados celetistas do setor privado.

Quando o legislador constituinte fixou como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho, indicou a existência de uma harmonia entre dois interesses, o do capital e o do trabalhador, notando-se forte tendência protecionista em torno do trabalhador, ao passo que também pretendeu proteger a economia, pois esta depende do trabalho humano para se desenvolver.

Veja-se, a noção de liberdade é das mais relevantes para a compreensão do que representa dignidade no trabalho, nas Cidade-Estado gregas, por exemplo, as mulheres, crianças, estrangeiros, escravos não eram considerados cidadãos e não podiam participar da vida política. No Império Romano, o direito definia a cidadania como um estatuto jurídico-político que era conferido apenas a um determinado tipo de indivíduo.

A liberdade que assegura um trabalho digno é aquela que deve afastar qualquer tipo de coação, seja proveniente da força, o ser humano conquistou o direito à liberdade e quaisquer formas de servidão são rechaçadas, seja advindo da necessidade. Neste sentido, diz Hannah Arendt que é difícil saber qual dos tipos de coação é mais repugnante.

O não-ser-livre é duplamente determinado. Ele existe quando se é submetido à força de um outro, mas também existe, e até mesmo mais originalmente, quando se está sujeito à nua e crua necessidade da vida. A atividade inerente à obrigação com a qual a própria vida nos obriga a procurar o necessário é o trabalho. Em todas as sociedades pré-modernas, o homem podia libertar-se desse trabalho, forçando outros homens a trabalharem para ele, quer dizer, por meio da força e da dominação. Na

sociedade moderna, o trabalhador não está sujeito a nenhuma força nem a uma dominação, ele é forçado pela necessidade imediata inerente à própria vida. Portanto, aqui, a necessidade substituiu a força e é duvidoso qual coação é mais repugnante, a coação da força ou a coação da necessidade. (ARENDDT, 2007, p.80)

Seja pela força ou pela necessidade, esta última mais presente nos dias atuais, acreditamos no trabalho que liberta, aquele desenvolvido num espaço público com respeito aos direitos e garantias fundamentais, permitindo que o assalariado, servidor ou empregado, desenvolva suas máximas potencialidades, exercendo a mais completa forma de cidadania.

O trabalho digno não é apenas aquele apto a satisfazer necessidades econômicas, é também o que satisfaz necessidades psicológicas, fazendo com o que trabalhador sinta-se feliz, sendo o fundamento sobre o qual se edifica toda a vida familiar, incluindo todos os tipos de família¹⁰⁶. (VALVERDE, 1982)

En su forma original, la doctrina de las relaciones humanas sostiene que **la gente trabaja no sólo por necesidad económica, sino también para satisfacer ciertas necesidades psicológicas**. Por tanto, debería obtener-se una mayor eficacia cuando la dirección permita la satisfacción de estas necesidades. Los trabajadores felices serían los más productivos, de manera que el negocio tendría una fuente de ingresos en la satisfacción de todo sus empleados¹⁰⁷ (GELLERMAN, 1966, p. 222, grifamos)

Em obra acerca das funções psicológicas do trabalho, Yves Clot traz importantes contribuições para consolidação de conhecimentos neste campo, discorre sobre os limites e contribuições de diferentes vertentes da psicologia ergonômica, concluindo que "o trabalho não é uma atividade entre outras. Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir. E isso, precisamente, em virtude de ser ele uma atividade dirigida". (2006, p. 12)

Na contramão de muitos outros autores, Clot (2006) reafirma a importância do trabalho como preenchedor de uma função psicológica específica, ou seja, exerce um papel insubstituível no desenvolvimento pessoal do ser humano, contribuindo para a formação do

¹⁰⁶ Em tal sentido, tratando das famílias modernas e de (inter) secções do afeto na lei, ver Maria Berenice Dias. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/3_-_fam%EDlias_modernas__inter_sec%E7%F5es_do_afeto_e_da_lei.pdf> Acesso em 01 fev.2015.

¹⁰⁷ Em sua forma original, a doutrina das relações humanas argumenta que as pessoas não trabalham apenas pela necessidade econômica, mas também para satisfazer certas necessidades psicológicas. Portanto, deve-se obter mais eficácia quando a direção permita a satisfação dessas necessidades. Trabalhadores felizes seriam os mais produtivos, de modo que a empresa teria uma fonte de renda na satisfação de todos os seus empregados. (tradução nossa)

patrimônio histórico cultural de cada um, atuando na manutenção da identidade e na saúde dos trabalhadores. O trabalho é “campo essencial para o desenvolvimento do homem” (MACHADO, 2007, p.157) e também:

Um dos maiores gêneros da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade; e do qual um sujeito pode dificilmente afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado (CLOT, 2006, p.69)

Mas sempre foram muitos e tortuosos os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores brasileiros para alcançar o direito à dignidade no trabalho, da colonização aos dias atuais, diversos inimigos insistem em tentar impedir a efetivação dos Direitos Humanos dos trabalhadores.

Primeiro tiveram que enfrentar os senhores de escravos, os quais, com o tempo, foram substituídos pelos industriais, que se fizeram suprir pelo Estado e suas fracas leis de proteção, criadas a partir de todo um ideário histórico de dominação e poder que influenciou sua produção e implementação. Diante da História, portanto, no que se refere às relações de trabalho e aos trabalhadores, não se pode deixar de observar, concordando com o professor paranaense Ricardo Fonseca, que a modernidade não conseguiu ir além da promessa, pois não libertou o sujeito da opressão imposta pelo soberano. Observa-se que, com o desenrolar dos tempos, **o poder apenas mudou de mãos, passando historicamente do rei aos industriais e destes retornando ao rei, hoje simulado pelo Estado e sua legislação condicionante e de rendição.** (JORGE, 2007, p.28, grifo nosso)

Aquele que deveria proteger não o faz, edita leis inaptas a resguardar direitos porque em descompasso com a realidade vivida, por outro lado, enquanto Estado interventor, deveria resguardar o bem estar social, mas atua em defesa dos interesses do capital.

A relação de poder base do sistema capitalista, o poder do capital sobre o trabalho, coloca a descoberto a maior mazela deste sistema: **a mercantilização do trabalho, a coisificação do ser humano que trabalha, a ideia de que o trabalho é apenas um fator de produção cujo custo deve ser diminuído tanto quanto possível.** (EMERICK, 2009, p.44, grifamos)

Como se não bastasse, a tecnologia tem se mostrado perversa quando o foco são as relações trabalhistas, ao passo que moderniza setores, a automação retira empregos e substitui pessoas por máquinas, aumenta a necessidade de mão de obra qualificada e, por outro lado, devido à realidade brasileira na qual o Estado não investe o quanto deveria em educação, aumenta-se a quantidade de trabalhadores com baixa qualificação e que não conseguem mais

se integrar ao mercado. Infelizmente, “é próprio da atividade humana desdobrar-se sem fim determinado e propor-se fins que não pode atingir” (DURKHEIM, 1973, p. 274)

A época de ouro do emprego no Brasil parece ter chegado ao fim. O país gerou apenas 150.000 postos em 2014, o pior número em 12 anos. A notícia não poderia vir em pior hora: Lá fora, a tecnologia está tornando profissões obsoletas, e milhões de pessoas correm o risco de ser substituídas por máquinas. [...] O enfraquecimento do mercado de trabalho no Brasil ocorre num momento de profunda reflexão sobre a perspectiva do emprego no mundo. Mais de 200 milhões de pessoas estão sem trabalho no momento. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, esse é o maior contingente de desempregados da história, e não há sinal de que o número diminuirá. [...] O avanço tecnológico começa a transformar a situação medíocre do mercado de trabalho em algo pior, diz o economista José Márcio Camargo. [...] A varejista online americana Amazon, empresa que representa bem a nova economia digital, já usa um exército de robôs, batizados de kiva, para a coleta de produtos em seus armazéns. [...] são inovações que fazem profissões virar software. (STEFANO, 2015, p. 16-26)

O desemprego aumenta de maneira assustadora, adoece o setor privado, o que demanda mais serviços do setor público e, estes, por sua vez, assoberbados, reduzem a qualidade dos serviços. A modernização das relações de trabalho, pelas novas exigências de qualificação, aumenta a competitividade, o que favorece o desenvolvimento de situações de assédio moral, piorando também a produtividade dos servidores, como um câncer em fase de metástase que vai adoecendo todos os órgãos e células que compõem o organismo social.

Nesse passo, é possível estabelecer um paralelo entre a modernização das relações de trabalho e assédio moral. Com efeito, o novo perfil exigido do trabalhador favorece o desenvolvimento de situações de assédio moral. Assim, de um lado, estabelece-se que o novo trabalhador deve ser competitivo, capaz, qualificado, criativo e polivalente. De outro lado, esse novo trabalhador sente, em sua pele, que não estar ‘apto’ a essa nova realidade pode significar a perda do emprego. Em outras palavras, o medo de perder o emprego pode favorecer o aparecimento da submissão e o desenvolvimento da humilhação. Isso sem falar na competição entre os próprios empregados. (SCHMIDT, 2002, p.180-181, grifamos)

Tomando em consideração preocupações sobre o futuro do trabalho no Brasil em face da automação e dos avanços tecnológicos, a edição da revista Exame, publicada em 04 de fevereiro de 2015, apresenta números alarmantes de desemprego no Brasil, trata da falta de qualificação para postos de trabalho que exigem conhecimentos mais específicos e do excesso de mão de obra desqualificada. Ora, num cenário nada promissor acerca dos postos de trabalho, com o avanço dos robôs e a substituição dos homens por *softwares*, o que dizer do

tratamento recebido pelos poucos que ainda se encontram empregados? No mundo das máquinas o assédio surge como um temido opositor para as condições mínimas de dignidade no emprego.

Citando José Afonso da Silva, Arabela Jorge (2007) diz que apesar da Constituição fazer prevalecer os valores sociais, a justiça social pretendida, assim como a efetiva dignidade no emprego, é muito difícil de ser alcançada em um País em que predomina a economia de mercado.

Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. [...] diria que o capitalismo de curso prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável. (SENNETT, 2012, p. 27)

É o espaço em que se desenhou a chamada Globalização Neoliberal que universaliza mercados e expulsa a maioria dos seres humanos de maneira igualmente global. João Duboc Pinaud (1998) cita Gilles Deleuze para nos fazer recordar que no presente capitalismo apenas uma coisa é universal e, infelizmente, não são os direitos, mas o mercado.

O Neoliberalismo surgiu como movimento econômico, político e jurídico com a crise dos anos 70 do século passado, constituindo-se em um modelo para o mundo a partir dos primeiros anos da década de 90, colocando-se contra todos os tipos de sociedades em que esteja presente algum tipo de intervenção do Estado. Por isso, “representa, seja como proposta teórica, seja como experiência concreta, uma grande ameaça aos direitos do homem, em especial aos direitos econômicos e sociais.” (BEDIN, 2002, p. 102)

Tal movimento surgiu de um sistema totalitário e opressor, somos literalmente comandados por aparelhos ideológicos do Estado, escola-religião-mídia, os quais funcionam através da violência, física ou simbólica, nos fazendo internalizar a lógica totalitária da exclusão. (ALTHUSSER, 1985)

Piketty (2014), economista francês, refletindo sobre o que movimenta e determina o acúmulo do capital, comenta dados referentes a vinte Países nos últimos 200 anos, concluindo que o crescimento econômico e a difusão do conhecimento ao longo do século XX impediram

que se concretizasse o cenário apocalíptico previsto por Marx, ao mesmo tempo em que se reafirmou que a estrutura básica do capital e da desigualdade permaneceram quase inalteradas, ameaçando os valores democráticos.

Como assevera Boaventura de Souza Santos, conquanto tenha toda ideia, antes de ser concretizada, estranha semelhança com a utopia, “o importante é não reduzir o realismo ao que existe, pois, de outro modo, podemos ficar obrigados a justificar o que existe, por mais injusto ou opressivo que seja” (1997, p.122). Que não nos tornemos corpos que vagam e trabalham de forma mecânica, compondo um mundo solitário e automatizado, assim como as máquinas que produzem e reproduzem técnicas, que não veem o outro, um mundo de corpos sem alma, sozinhos em multidões, produzindo coisas, ao invés de semear vida e sentimento.

3.2 O Estado e as relações de trabalho

O Estado é uma entidade que exerce o poder soberano sobre um determinado território a que se submete o povo a ele pertencente. Aliás, de acordo com Bobbio (2007), esta representação do Estado em três elementos constitutivos: o povo, o território e a soberania, é conceito jurídico por excelência, universalmente aceito pelos escritores de direito público.

O conceito de Estado varia segundo o ângulo em que é considerado. Do ponto de vista sociológico, é corporação territorial dotada de um poder de mando originário (Jellinek); sob o aspecto político, é comunidade de homens, fixada sobre um território, com potestade superior de ação, de mando e de coerção (Malberg); sob o prisma constitucional, é pessoa jurídica territorial soberana (Biscaretti di Ruffia). (MEIRELLES, 2011, p. 61)

E quem exerce esse poder soberano? E com que finalidades? Vimos em Raimundo Faoro (2001) que é a elite política brasileira quem governa em nome próprio, num sistema capitalista viciado desde suas origens, contaminando as relações de trabalho através de uma lógica de desvalorização do trabalhador.

Karl Marx, de forma mais dura, define o Estado como um parasita governamental que “como uma jiboia, aperta o corpo social com suas múltiplas sinuosidades, sufoca-o com a sua burocracia, sua polícia, seu exército profissional, seu clero estabelecido, e com o seu poder Judiciário” (MARX, 1953, p. 257)

Após várias reflexões acerca da política do *Welfare State*, Potyara Amazoneida¹⁰⁸ não diverge, aliás, amplia nossa visão quando discute as relações entre o Estado e a sociedade tendo como eixo analítico a política social. Para isso, transita da concepção funcionalista, baseada em Émile Durkheim, para a visão marxista, passando por Max Weber, sobre o processo de regulação social feita pelo Estado, observando que, em um ou outro aspecto, todos os três enfoques consideram-no como esse agente de dominação, variando entre as posições de agente de controle social em Durkheim, à instituição que detêm o monopólio legal da violência, em Weber, ou o agente que garante a estrutura de classes, em Marx. (SOARES, 2008)

Partindo para noção mais restrita, Bobbio diz que o Estado é um órgão do poder coativo, que assegura a persistência da dicotomia entre ele e a sociedade civil, lugar onde surgem e se desenvolvem os conflitos econômicos, sociais, ideológicos e religiosos que as instituições do Estado devem solucionar, com ou sem o uso da força. (2007)

Sendo o direito um ordenamento de relações sociais, a grande dicotomia público/privado duplica-se primeiramente na distinção de dois tipos de relações sociais: entre igual e entre desiguais. **O Estado, ou qualquer outra sociedade organizada onde existe uma esfera pública, não importa se total ou parcial, é caracterizada por relações de subordinação entre governantes e governados**, ou melhor, entre detentores do poder de comando e destinatários do dever de obediência, que são relações entre desiguais. [...] A distinção entre sociedade de iguais e sociedade de desiguais não é menos clássica do que a distinção entre esfera privada e esfera pública. (BOBBIO, 2007, p. 15-16, grifamos)

Neste sentido, sempre observamos a divisão entre os que lutam dentro do *status quo* visando alterá-lo, inclusive através das conquistas advindas do reconhecimento dos direitos sociais, e os que se opõem a isso, em nome do poder. (SINGER, 2003)

Quando focamos no Estado buscando relacioná-lo às relações de trabalho, há dois enfoques distintos, o Estado como agente interventor das relações empregatícias no setor privado e o Estado como empregador, este último é nosso enfoque. O Estado se coloca como parte principal, através de seus gestores, nas relações que desenvolve com os servidores públicos.

¹⁰⁸ Tais conclusões foram retiradas de resenha elaborada por Ricardo Pereira Soares da citada obra de Potyara Amazoneida.

O Estado empregador é o Poder Executivo, através da Administração Pública direta e indireta, o Legislativo, através de seus órgãos atuando em cada uma das unidades federadas, é o Judiciário Federal e Estadual, através dos juízes que atuam monocraticamente ou pelos seus órgãos colegiados, é o Ministério Público enquanto emprega seus servidores, a Advocacia Pública, através das Procuradorias que atuam em defesa dos entes estatais, são tais agentes de dominação que agem e reagem na condição de parte numa relação de trabalho que se dá através de vínculos estatutários ou celetistas.

O agressor empresário é uma pessoa com melhor condição financeira que o empregado, e o que dizer do agressor Juiz de Direito? Promotor de Justiça? Procurador da República? Procurador de Estado? Prefeito, Governador ou mesmo Presidente da República? São pessoas que gozam de prestígio, posição privilegiada, eles detêm consigo todas as esferas de poder, econômico, político e ideológico, no mais das vezes autoridades, membros de Poderes Estatais.

Nessa área, que congrega um imenso contingente de profissionais, um dos fatores **essenciais no processo de assédio moral são as normas de movimentação de pessoal. Referimo-nos principalmente às Organizações Públicas**, entidades que admitem seus colaboradores por meio de concurso que lhes dá o direito à estabilidade no emprego. [...] Agregue-se a isso o despreparo de inúmeras chefias para a missão de comandar pessoas – **há aquelas que se encastelam em suas posições e sentem-se proprietárias do tempo e da alma dos subordinados, ainda que atuem em feudos temporários e elas mesmas possam retornar para a condição de simples colaborador.** (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 134-135, grifo nosso)

De fato, os casos de movimentação de pessoal são um dos principais meios para viabilizar uma das piores formas de praticar assédio moral, que é o afastamento do servidor de sua família quando removido por razões de perseguição, assim também quando servidores são jogados de um setor a outro dentro da repartição sem que sejam sequer comunicados, tomam ciência pela simples leitura de um Diário Oficial que lhes relata o fato por simples cumprimento do princípio da publicidade, exigência legal.

Eis as razões por que são em menor quantidade os julgamentos de casos de assédio no setor público, não que não existam, bem ao contrário, é que neste setor as vítimas encontram-

se silenciadas pelo medo de serem perseguidas, preferem calar a denunciar uma autoridade, temem perder o cargo adquirido com esforço, fruto de anos de dedicação e estudo.¹⁰⁹

O serviço público, por força do conflito proporcionado pelo sistema de estabilidade do funcionário concursado e pela rotatividade forçada dos superiores, politicamente indicados, é pródigo em situações de assédio moral. Duas delas são paradigmáticas e opostas. Na primeira, encontramos superiores conscientes (chefes de equipe, diretores e outros), que se deparam com exigências de produtividade que não encontram respostas em determinados colaboradores – muitas vezes despreparados ou sem perfil para as atividades que lhes são atribuídas, resultado de uma complexa equação administrativa construída ao longe de toda uma história de administração de pessoal. A sociedade transforma-se, as exigências tornam-se outras, mas a gestão de pessoas do serviço público arrasta-se no cipal burocrático em que se emaranhou. **Na busca de encontrar soluções para as imensas dificuldades que a prestação do serviço impõe, esses profissionais encontram artifícios para ‘livrar-se’ de pessoal improdutivo – o assédio moral, infelizmente, é um deles e acaba impondo-se porque, de alguma forma, produz efeitos práticos.** (grifamos) (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 106-107)

Seja para “livrar-se” mais facilmente de um servidor que não produz tanto quanto a chefia gostaria, seja por preconceito, ódio, fragilidade, frustração, estresse ou personalidade perversa do gestor, o fato é que são comuns as situações de assédio moral dentro do Estado, tão ou mais cruéis que as do setor privado, exatamente pelas vantagens que encontramos ao lado do assediador, sua posição de autoridade e os poderes inerentes ao cargo ocupado. Tratando do assédio moral em tais condições, diz Fiorelli e Junior, a partir de entrevistas e observações realizadas:

Constatamos [...] a existência de muitos gerentes e superiores (antes desesperados do que perversos) que, em busca de soluções na quixotesca luta para melhorar os serviços precários, optaram pela criação de situações aparentemente insuportáveis para alguns subordinados, como forma de transferir os moinhos de vento, já que não conseguem derrubá-los. A realidade é caleidoscópica e impiedosa. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 107)

O autor nos faz refletir que o assédio pode resultar, inclusive, de boas intenções, não quanto ao servidor, mas quanto ao próprio serviço público, as exigências são tantas que

¹⁰⁹ Ademais, vale lembrar que o servidor não goza do privilégio de ter uma área da justiça especializada na defesa de seus direitos, tal qual ocorre no setor privado, os empregados celetistas possuem todos os Tribunais do Trabalho lutando em seu favor e em detrimento da parte mais forte na relação laboral, o empregador. O mesmo não ocorre com o servidor, pois suas causas são julgadas pela justiça comum estadual e/ou federal, não sendo eles encarados como parte hipossuficiente nas causas que promovem contra os gestores públicos.

muitos gestores, os compromissados, ficam assoberbados e, não por perversidade, mas por desespero, agonia ou estresse acabam por transferir seus dissabores para os subordinados. Não queremos com isso justificar práticas ilícitas, que devem ser combatidas, mas reconhecer que em alguns casos é possível que o assédio ocorra como fruto de situações geradas pela própria demanda de serviço.

O que fazer? Certamente, a solução não transferir para o servidor a responsabilidade por tais situações. A discussão deve considerar hipóteses que vão desde a reestruturação dos órgãos, com aumento do número de servidores, até a mudança de hábitos, como o incentivo de práticas que estimulem o diálogo e consenso.

Outra situação também comum é quando o gestor, ocupando o cargo por razões políticas, encontra funcionários competentes, mas que não comungam das mesmas opiniões, surgindo o assédio para abrir espaço para servidores que são partidários da mesma linha política, ou seja, a violência moral, de um modo ou de outro, encontra espaço dentro dos órgãos Estatais, e a cada nova eleição são hasteadas as bandeiras do psicoterrorismo nas repartições públicas (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Poder econômico, político, social, posição ocupada e influências decorrentes de razões eleitoreiras, receio no embate perante autoridades, medo de perder o cargo duramente conquistado, de obter notas baixas em avaliações de desempenho, de remoção para cidades distantes, de perseguição, são ingredientes que fazem do assédio moral no setor público um poderoso rival para efetivação do direito fundamental ao trabalho digno dos servidores.

3.3 Do setor privado ao setor público: diferenças e semelhanças

A prática do assédio moral é tão antiga quanto à existência do próprio trabalho. Entretanto, sua intensificação tem-se verificado por força de um desmedido e incontrolável processo de Globalização, uma vez que a concorrência tornou-se acirrada e a disputa para alcançar e se manter nos postos de trabalho se torna cada vez mais difícil.

A violência moral, em empregos privados ou no serviço público, configura-se pelas humilhações reiteradas, constrangimentos e perseguições, é tanto maior quanto maior for o poder da chefia, além de traços que, obviamente, concernem à personalidade do gestor,

podendo haver maiores dificuldades probatórias no setor público em razão dos envolvidos e das diferentes posturas adotadas pela vítima.

A principal diferença é que no setor público, o ato de assediar não está tão relacionado com a produtividade, mas sim com questões de poder. O resultado não se afigura outro senão o de provocar impiedosa destruição à dignidade, liberdade, honra e personalidade dos servidores, causando-lhes danos de natureza física e psíquica. (MINASSA, 2012)

Quando estamos no setor privado, entre patrões e empregados, o fator preponderante não é o poder político ou a influência do cargo, inexistente em tal seara, mas o poder diretivo e a subordinação econômica e jurídica existentes. É dizer, a simples existência do dever de obediência que pesa sobre o empregado transfigura-se em ato abusivo por parte do empregador, este se vê no direito de humilhar pelo simples fato de ser patrão, como se tivesse as rédeas do destino da vida do empregado, não atua apenas dirigindo a atividade, trata o empregado como escravo, considerando-o como sua propriedade.

Diz-se comumente que, no que concerne a relação de emprego, **o poder diretivo é um lado da moeda, e a subordinação, o outro**: por aí transita o poder de punição, a partir de um processo de naturalização decorrente do poder condicionado (inerente à condição de trabalhador subordinado), sendo inevitável como suporte para garantia de efetividade do exercício do poder diretivo. O poder diretivo pode ser entendido como a faculdade que se atribui ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho, de definir as condições (modo, tempo e lugar) como deve ser realizada a atividade do empregado. (BALESTRA, 2009, p. 168, grifo nosso)

Veja, o poder diretivo implica definir modo, tempo e lugar do trabalho, são as diretrizes lançadas pelo gestor que, por certo, deverão ser obedecidas pelo empregado, contudo, mesmo se não forem, não se autoriza que o empregador disponha de métodos assediadores para fazer cumprir seus comandos, o direito que possui é o de demitir por justa causa alegando insubordinação, não pode, em hipótese alguma, humilhar, constranger, desrespeitar ou praticar qualquer ato ilícito em decorrência disso.

O empregado, enquanto pessoa subordinada a algum serviço, não perde qualquer direito, continua sendo merecedor de dignidade, o que inclui tratamento educado, atenção às normas de saúde e segurança no trabalho, direito ao trabalho livre, à saúde do ambiente laboral, a descanso *inter* e entre jornadas, salário, férias, décimo terceiro, aviso prévio, FGTS, todos os direitos previstos na Constituição Federal de 1988 e na CLT.

É subordinado e não subserviente. Em dicionário *on line* encontramos como sinônimos de subserviente os seguintes: servil, submisso, bajulador, adulator, chaleira, cheireta, engrossador, incensador, lacaio, louvaminheiro, sabujo, baixo, rasteiro, torpe, entre outros¹¹¹. Nenhuma de tais palavras se coaduna com as leis e regramentos que disciplinam os direitos do trabalhador no Brasil.

No Direito do Trabalho, a subordinação deve ser enfrentada sob um prisma objetivo, ou seja, atuando sobre o modo de realização da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador, não é na ideia de sujeição ou subserviência que se define a subordinação, mas, conforme lição de Maurício Godinho Delgado (2006), como um fenômeno jurídico, em razão do contrato de trabalho, pelo qual o empregado acolhe o direcionamento objetivo do empregador sobre a forma de desempenhar o trabalho.¹¹²

4 A ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO ESTADO BRASILEIRO

Para melhor compreensão da função exercida pelos servidores, faz-se necessária uma abordagem mais direta e objetiva quanto à estrutura organizacional e as especificidades das relações laborais dentro do Poder Público, neste capítulo trataremos da organização da Administração Pública, diferenciando-a do setor privado, bem como dos servidores, apresentando as características da atividade que desempenham, facilitando a compreensão da posição que ocupam na relação com seu superior hierárquico.

4.1 A Administração Pública e seus servidores

Para compreendermos o espaço em que ocorre o assédio e quem são seus atores, vamos partir do conceito de Administração Pública apresentado por Uadi Lammêgo Bulos, segundo o qual a Administração “é o conjunto orgânico e sistemático de normas jurídicas que

¹¹¹ Disponível em: < <http://www.dicionarioinformal.com.br/subserviente/>> Acesso em 15 out. 2014.

¹¹² É também o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, através de relatório da lavra do Desembargador Aloysio Correia da Veiga, em julgamento realizado no dia 24.07.2007, pela 6ª Turma, nos autos do recurso de revista de número: AIRR 664404220055040009 66440-42.2005.5.04.0009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1488652/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-664404220055040009-66440-4220055040009/inteiro-teor-100669221>> Acesso em 22 jan. 2015.

abrangem a Administração direta e indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, regendo-se por princípios constitucionais administrativos.” (BULOS, 2011, p. 987)

A administração, portanto, é a atividade que o Estado desenvolve, através de atos concretos e executórios, para a consecução direta, ininterrupta e imediata dos interesses públicos. (CRETELLA JUNIOR, 1975)

Diogo de Figueiredo Moreira Neto, por sua vez, apresenta o seguinte conceito: “atividades preponderantemente executórias de pessoas jurídicas de Direito Público ou delas delegatárias, gerindo interesses coletivos, na prossecução dos fins desejados pelo Estado”. (2005, p. 36)

O Estado é o gestor dos interesses da coletividade, pode agir diretamente ou através de terceiros, o pessoal que atua em seu nome são os agentes públicos, assim considerados como aqueles que manifestam uma vontade que pode ser imputada ao próprio Estado, desenvolvendo as chamadas funções administrativas. Embasado em Otto Mayer, José dos Santos Carvalho Filho apregoa:

Não constitui tarefa fácil delinear os contornos do que se considera função administrativa. Os estudiosos têm divergido sobre o tema. Todos, no entanto, fazem referência ao pensamento de OTTO MAYER, que, ao final do século passado, defendia a autonomia do Direito Administrativo em face do Direito Constitucional, e afirmava: ‘**A administrativa é a atividade do Estado para realizar seus fins, abaixo da ordem jurídica.**’ A visão do grande jurista alemão mostrava que a função administrativa haveria de ter duas faces: a primeira relativa ao sujeito da função (aspecto subjetivo); a segunda relativa aos efeitos da função no mundo jurídico (aspecto objetivo formal). (2006, p.3, grifo no original)

Quando olhamos para o Poder Público direcionando o foco para os sujeitos que realizam atividades administrativas, estamos tratando do aspecto subjetivo de tal conceito, se o que importa é a função em si, é o aspecto objetivo. Para nosso estudo, importa apenas um segmento daqueles que são considerados como agentes públicos, os servidores. Neles está centrada a nossa atenção. Assim, os servidores podem ser definidos como todas as pessoas físicas que sob qualquer liame jurídico prestam serviços à Administração Pública ou realizam atividades que estão sob sua responsabilidade. (GASPARINI, 2008)

Servidores públicos civis são espécies de agentes administrativos que fazem parte da Administração Pública, são concursados, regidos por Lei específica, o Estatuto do servidor, ou trabalhistas, contratados sob o regime comum celetista. Para estes também se aplicam

regras específicas do setor público, os empregados públicos possuem um regime híbrido, a eles se aplica a Consolidação das Leis do Trabalho¹¹³ e também regras do regime estatutário, já que o contratante é o Poder Público e não um Empresário do setor privado.

Há outros tipos de servidores, como os temporários, que se ligam ao Poder Público por prazo certo e para desenvolver atividades de excepcional interesse público (artigo 37, inciso IX, da Constituição federal de 1988), os honoríficos, como jurados ou mesários eleitorais, que também prestam atividade pública relevante, mas em caráter efêmero; agentes delegados, pessoas físicas ou jurídicas que executam obras ou serviços públicos através de um contrato, são os concessionários ou permissionários de serviços públicos, entre outros.¹¹⁴

Os servidores públicos sujeitos do presente estudo “são os que mantêm com o Estado relações de natureza profissional, sob vínculo de dependência” (BULOS, 2011, p. 1018), na condição de técnicos e analistas do Poder Judiciário, concursados e com vínculo permanente, contudo, nossas considerações podem ser aplicadas a qualquer outro servidor civil, lotado no Executivo, Legislativo, Autarquias, Fundações de direito público, na União, Estados, Distrito Federal ou Municípios; empregados públicos, admitidos no serviço público através de concurso e que servem às Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Fundações de direito privado instituídas pelo Poder Público; servidores contratados por tempo determinado, aqueles prestadores de serviço público temporário e os admitidos mediante vínculo empregatício nos termos do artigo 37, inciso IX da Constituição Federal.

A professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2011) diz que são servidores públicos, em sentido amplo, os estatutários (sujeitos a um estatuto e ocupantes de cargos públicos), os empregados públicos (contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público) e os servidores temporários (art. 37, XI).

¹¹³ BRASIL, **Decreto- Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 21 abr. 2015.

¹¹⁴ O foco de nosso trabalho restringe-se aos servidores públicos civis concursados, muito embora exista assédio moral com outros servidores, mas este não é o objeto do presente estudo e por isso não iremos tecer maiores explicações sobre outras categorias de agentes, para quem deseja ter uma compreensão maior do tema, sugerimos as obras: FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de direito administrativo. 16ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006; DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2011; FIGUEIREDO, Lúcia Valle. Curso de Direito Administrativo. São Paulo, 1995. MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Elementos de direito Administrativo. São Paulo: RT, 1980.

O recorte feito em nossa pesquisa, com estudos de caso realizados dentro do poder Judiciário da Paraíba, objetivou trazer exemplos de um dos espaços em que ocorre o assédio, isso porque as variáveis que favorecem a prática neste setor são as mesmas de qualquer outro órgão ou entidade, quais sejam, subordinação hierárquica, chefia com poder e servidor subordinado.

O professor Carvalho Filho (2006) aponta algumas características que delineiam o perfil dessa categoria, são elas: a profissionalidade, ou seja, desempenham efetiva profissão no exercício do cargo, a definitividade, o servidor exerce seu trabalho de forma permanente (o que não implica afastarmos os temporários da possibilidade da prática assediadora) e relação jurídica de trabalho, havendo a pessoa beneficiária do exercício das funções, a chefia, e o servidor, que empresta sua força de trabalho para ser compensado financeiramente.

Não podemos, contudo, confundir servidores públicos, sujeitos de direito de nossa pesquisa, com outros agentes, assim, vamos rapidamente elencar aqueles que estão afastados de nossas considerações, entre os quais e em primeiro lugar, os principais assediadores, os agentes políticos, pois se encontram no topo da escala hierárquica, detendo o máximo de poder. Assim:

Agentes políticos são os titulares de cargos estruturais à organização política do País, ou seja, ocupantes dos que integram o arcabouço constitucional do Estado, o esquema fundamental do Poder. Daí que se constituem nos formadores da vontade superior do Estado. São agentes políticos apenas o presidente da República, os Governadores, Prefeitos e respectivos vices, os auxiliares imediatos dos Chefes do Executivo, isto é, Ministros e Secretários das diversas Pastas, bem como os Senadores, Deputados federais e estaduais e Vereadores. (MELLO, 1995, p. 220)

Embora sejam, no melhor sentido do termo, servidores do povo, os agentes políticos não se sujeitam às mesmas regras aplicáveis aos servidores públicos em geral, a eles são aplicáveis normas constantes da Constituição, sobretudo as que tratam das prerrogativas e responsabilidades políticas. Hely Lopes Meirelles (2006), citado por Carvalho Filho, inclui no conceito de agente político, os magistrados, membros do Ministério Público e dos Tribunais de Contas.

Também não estão incluídos os particulares em regime de colaboração com o Poder Público, pessoas que exercem função pública, ainda que de modo temporário, mas que estão fora dos quadros administrativos, são eles: os voluntários; os que desenvolvem alguma gestão de negócio público diante de situações especiais ou prementes; os requisitados, jurados,

membros das mesas receptoras ou apuradoras de eleições, convocados para o serviço militar obrigatório; os contratados para locação de serviços profissionais e os concessionários ou permissionários de serviço públicos e os delegados de ofício público a exemplo dos notários. (BULOS, 2011)

As vítimas também não podem ser os agentes de fato, pessoas que mesmo sem ter uma investidura normal e regular, executam uma função pública em nome do Estado, em situações de excepcionalidade, sem prévio enquadramento legal, podendo ser agrupados em dois tipos, os agentes necessários e os putativos. Os primeiros são os que praticam atos e executam atividades em situações de emergência, já os putativos desempenham atividades públicas supondo que estão legitimados, mas sem que tenha havido investidura regular. (CARVALHO FILHO, 2006)

Olhando para o aspecto objetivo da Administração Pública, ou seja, a atividade desenvolvida, importante ressaltar que não se incluem nas práticas de assédio nenhuma das funções típicas de nenhum dos três poderes da República brasileira, como já dito, o assédio ocorre no desenvolvimento das funções administrativas.

Não há sentido afirmar que o juiz poderia praticar assédio enquanto exercesse a função jurisdicional, que um parlamentar, Deputado, Senador ou Vereador, poderia fazê-lo quando elabora uma lei ou mesmo que chefes dos poderes Executivos poderiam assediar quando traçam metas para os respectivos entes federados. É preciso que haja subordinação, ordens de um superior e um servidor subordinado sujeito a tais ordens para que estejam presentes os elementos da violência moral.

O Brasil está dividido em três Poderes e para que haja divisão de funções atribuiu-se a cada um deles tarefas principais (legislar ou fazer leis, executar ou gerir a coisa pública e julgar) e secundárias. As principais ou típicas¹¹⁵, exigem especialização e independência.

¹¹⁵ É importante esclarecer que o Brasil não adotou uma rígida separação de poderes e funções, cada um deles, Legislativo, Executivo e Judiciário desenvolve funções típicas, de legislar, de gestão e judicante; mas também desempenham funções atípicas, assim, tomando o poder Legislativo, sabemos que possui como principal função ou função típica a feitura de leis, mas também está comprometido com o desempenho de funções administrativas, a exemplo da concessão de licença e férias a seus servidores, e judicantes, como o processo de *impeachment*, julgando elevadas autoridades, como o Presidente da República, julgado em processo que se desenvolve na Câmara dos Deputados, que autoriza a instauração, e no Senado que processa e julga o Presidente e outras autoridades, no caso de crimes de responsabilidade. (ZIMMER JUNIOR, 2009, p. 32)

O Judiciário especializou-se em exercer a função de julgar, quando há um conflito de interesses e as partes não conseguem solucionar a discórdia de maneira amigável, podem procurá-lo e, este órgão, através dos juízes de direito, apreciará o caso e decidirá, com poder coercitivo para fazer cumprir a decisão, podendo, inclusive, fazer uso da força.

O Executivo, com igual independência, especializou-se na gestão da coisa pública, executa as leis que são feitas pelo Legislativo e este, por sua vez, especializou-se na função típica de fazer leis, ordinárias, complementares, decretos legislativos, resoluções, etc.

Cada um desses poderes possui funções atípicas ou secundárias, necessárias ao desempenho das funções principais que lhes são atribuídas. Por exemplo, o Legislativo tem a função de elaborar as leis, mas também necessita gerir seus próprios órgãos e servidores, momento em que exerce uma atividade atípica, administrativa; o Judiciário igualmente, julga como função típica, mas contrata, exonera, concede licença e férias aos seus próprios servidores, estas, atividades administrativas, atípicas do Judiciário e típicas do Executivo. Este tem como função típica a administrativa, mas também pode legislar, o que ocorre, por exemplo, quando o chefe do Executivo edita medidas provisórias, em atividade típica do Legislativo e atípica sua.

A ressalva é pertinente porque quando nos referimos ao assédio moral dentro do Poder Judiciário, devemos distinguir qual tipo de atividade estamos nos referimos, ou seja, não falamos de assédio quando o juiz aplica a jurisdição, dizendo que lei será utilizada diante das lides que lhes são postas, mas quando exerce a função atípica de gerir a atividades de seus servidores, auxiliares da função jurisdicional.

Em resumo, é na função atípica administrativa que podem se observar as práticas de assédio moral, seja dentro de um dos Poderes do Estado ou em órgãos públicos que desenvolvem atribuições essenciais para o funcionamento de cada um de tais Poderes. Neste grupo, por exemplo, estão inseridas as Universidades Públicas, na condição de autarquias em regime especial, ou seja, integrantes da Administração Pública Indireta, sendo, inclusive, muito grave a quantidade de denúncias de assédio moral em tais instituições.

Como exemplo, em 13 de novembro de 2013, docentes da Comissão de Combate ao Assédio Moral da Universidade Federal do Amazonas (Ufam) solicitaram ao Ministério Público Federal (MPF/AM) a inclusão dos assediados no programa de proteção aos militantes

dos Direitos Humanos. A medida objetivou dar garantias de segurança àqueles que consideram terem sido submetidos a situações humilhantes e constrangedoras na instituição, para que se sintam mais à vontade em denunciar tais condutas abusivas sem sofrer represálias ou qualquer tipo de perseguição dentro da Universidade.

Durante o encontro, os servidores da universidade aproveitaram para informar ao titular da PRDC, procurador da República Patrick Menezes Colares, sobre supostas condutas abusivas cometidas no âmbito da universidade e que já foram denunciadas repetidas vezes, sem que instituição tomasse providências. 'Há algum tempo os servidores vêm sofrendo com esse tipo de situação. E ao questionar o poder dentro de uma instituição erudita, como a Universidade, acabam sofrendo represálias', afirmou o professor José Ribamar Mitoso, a quem coube o papel de apresentar ao procurador o objetivo e as linhas de ação da CCAM.¹¹⁶

Compreendido o que é a Administração Pública, em que funções poderão ocorrer o assédio moral, bem como quem são e quem não são as vítimas e os autores desse tipo de violência, passaremos a abordar o poder como categoria específica, relacionando-o ao trabalho e, em seguida, trataremos dos poderes específicos da Administração Pública que mais se relacionam ao assédio moral.

4.2 O poder e o trabalho

Na filosofia política o poder é apresentado sob três aspectos, expostos em três teorias distintas, a substancialista, a subjetivista e a relacional. Na primeira, é algo que se possui e se usa como outro bem qualquer, é apropriável, um meio que viabiliza a obtenção de outros bens futuros.

Para os subjetivistas, a exemplo de Locke, poder é a capacidade do sujeito de obter certos efeitos e resultados, trata-se do mesmo sentido adotado pelos juristas para definir o que se entende por direito subjetivo, significando que seu titular tem o poder de obter certos efeitos jurídicos; a terceira, mais aceita no discurso político contemporâneo, defende que o poder é uma relação que se estabelece entre dois sujeitos, no qual um dos dois sujeitos obtém do outro um comportamento que não seria possível caso inexistisse o poder. (BOBBIO, 2007)

¹¹⁶ Informação disponível em: <<http://www.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=6444>>. Acesso em 04 mar.2015, e também no *site* <www.assediomoral.org> consultado na mesma data.

Para Michel Foucault (2007), adotando postura que mais se assemelha a terceira corrente acima exposta, o poder não é algo que se detém como uma coisa, mas funciona em cadeia, algo que circula, não se pode localizá-lo num dado espaço ou em alguém, as pessoas apenas o sentem e sofrem as consequências de seu uso. Para ele não podemos falar em pessoas que têm ou não têm poder, o que existe são práticas ou relações de poder, ele se exerce, funciona em rede, atingindo a realidade concreta dos indivíduos e seus corpos.

Rigorosamente falando, o poder não existe; existem práticas de ou relações de poder. O que significa dizer que o poder é algo que se exerce, que se efetua, que funciona. E que funciona como uma maquinaria, como uma máquina social que não está situada em um lugar privilegiado ou exclusivo, mas que se dissemina por toda a estrutura social. Não é um objeto, uma coisa, mas uma relação. E esse caráter relacional do poder implica que as próprias lutas contra seu exercício não possam ser feitas de fora, de outro lugar, do exterior, pois nada está isento de poder. Qualquer luta é sempre resistência dentro da própria rede do poder, teia que se alastra por toda a sociedade e a que ninguém pode escapar: ele está sempre presente e se exerce como uma multiplicidade de relações de forças. E como onde há poder há resistência, não existe propriamente o lugar de resistência, mas pontos móveis e transitórios que também se distribuem por toda a estrutura social. (MACHADO, 2007, p. 14)

Podemos dizer também que há duas concepções de poder, a negativa, vinculada à ideia de Estado como aparelho repressor, que usa da força para exercer o domínio, e a concepção positiva, sendo o poder aquilo que direciona a vontade para satisfação de desejos.

Neste aspecto, importa notar que o exercício do poder como intervenção negativa na vida dos indivíduos é limitada pelo direito, se é exercido fora dos limites da Lei há excesso, abuso e arbítrio, deixa de ser legítimo. Mas não devemos enxergar apenas o aspecto negativo, aliás, para que seja mantido e aceito, é preciso que também funcione positivamente, como produtor de satisfações, transformador, atuando para aprimorar potencialidades, do contrário, estaríamos reduzindo-o em seu aspecto negativo, noção esquelética do poder, segundo o próprio Foucault.

Uma vez reduzido o conceito de Estado ao de política e o conceito de política ao de poder, o problema a ser resolvido torna-se o de diferenciar o poder político de todas as outras formas que pode assumir a relação de poder. A teoria política de todos os tempos dedicou-se a este tema com infinitas variações. [...] O poder político vai-se assim identificando com o exercício da força e passa a ser definido como aquele poder que, para obter os efeitos desejados (retomando a definição hobbesiana) tem o direito de se servir da força, embora em última instância como *extrema ratio*. (BOBBIO, 2007, p. 78-80)

Wesley Newcomb Hohfeld, jurista norte-americano do início do século XX, teve como um de seus principais objetivos esclarecer alguns conceitos jurídicos que ele chamou de fundamentais, descritos no artigo “*Some Fundamental Legal Conceptions as Applied in Judicial Reasoning*”¹¹⁷, no qual ele observou que os vocábulos jurídicos são, muitas vezes, ambíguos e abrangentes, a exemplo da palavras poder. Em seu esquema de conceitos, há vocábulos opostos, como poder e incompetência e, correlatos, a exemplo de poder e sujeição, assim:

Quanto à segunda classe de casos, a pessoa (ou pessoas) cujo controle volitivo é primordial pode-se dizer que tem o poder (legal) para efetuar a mudança em particular das relações jurídicas que está envolvido no problema¹¹⁸ (HOHFELD, *on line*)

Trata-se do controle a partir da vontade de um sujeito que ocupa uma posição privilegiada, podendo fazer com que haja sujeição da parte que se submete a este poder, com a possibilidade de mudar as situações jurídicas existentes entre eles, afetando-a positivamente ou negativamente.

De acordo com Norberto Bobbio (2008), a definição mais comum de poder é aquela que remonta a Bertrand Russel, para o qual é a “produção de efeitos desejados” e, muito embora seja conceito elementar para os estudos jurídicos e políticos, as duas searas o ignoram quase completamente.

Diz o autor, na teoria do direito subjetivo, que os juristas denominam “poder” a capacidade que algumas pessoas têm de produzir efeitos jurídicos em determinadas situações, de modo que o campo de referência do poder é a produção e aplicação de normas jurídicas, sendo “poder” e “norma jurídica” as duas faces de uma mesma moeda.

Mas não é só a ciência jurídica que se debruça sobre esse tema, toda teoria política trata da definição de poder. A teoria do Estado funda-se na teoria dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), por sua vez, o processo político relaciona-se com o exercício do poder. Citando a definição de Hobbes acerca do poder, diz Bobbio que “o poder de um

¹¹⁷ Algumas concepções jurídicas fundamentais tal como aplicado no raciocínio jurídico. (tradução nossa)

¹¹⁸ [...] *As regards the second class of cases, the person (or persons) whose volitional control is paramount may be said to have the (legal) power to effect the particular change of legal relations that is involved in the problem.*

homem consiste nos meios de que presentemente dispõe para obter qualquer visível bem futuro” (2007, p.77)

Hobbes é também citado por Hanna Arendt quando esta, tratando do imperialismo, refere-se a ele como o grande filósofo de que a burguesia realmente pode se orgulhar porque para ele poder é o “controle que permite estabelecer os preços e regular a oferta e a procura de forma vantajosa a quem exerce esse poder” (ARENDR, 1989, p. 169), portanto, se o homem não fosse motivado por nada além de seus interesses individuais, o desejo pelo poder seria a sua paixão fundamental.

Não iremos entrar nas discussões presentes na Teoria Geral do Direito ou da Política, o conceito que iremos adotar restringe-se apenas ao poder em sentido técnico, vontade de um indivíduo que prepondera sobre outro e tem a capacidade de modificar as relações jurídicas entre eles (Hohfeld, *on line*), este conceito é suficiente para entendermos como aqueles que detêm o poder podem influenciar e prejudicar a vida dos que sofrem tal tipo de sujeição, bem como entender o porquê de ser tão frequentemente abusado.

Mas antes de olharmos o poder restritivamente, proveniente dos representantes do aparelho Estatal, devemos encará-lo como uma multiplicidade de correlações de forças imanentes ao domínio onde se exercem e constitutivas da sua organização, de acordo com Foucault:

Dizendo poder, não quero significar ‘o poder’, como um conjunto de instituições e aparelhos que garantem a sujeição dos cidadãos num determinado estado. Também não entendo poder como um modo de sujeição que, por oposição à violência, tenha a forma de regra. Enfim, não entendo o poder como um sistema geral de dominação exercida por um elemento ou grupo sobre o outro e cujos efeitos, por derivações sucessivas, atravessem o corpo social inteiro. A análise em termos de poder não deve postular, como dados iniciais, a soberania do Estado, a forma de lei ou a unidade global de uma dominação; estas são apenas e, antes de mais nada, suas formas terminais. Parece-me que se deve compreender **o poder**, primeiro, como a **multiplicidade de correlações de forças** imanentes ao domínio onde se exercem e **constitutivas da sua organização**; o jogo que, através de lutas e afrontamentos incessantes **as transforma**, reforça, inverte; os apoios que tais correlações de força encontram umas nas outras, **formando cadeias ou sistemas** ou ao contrário, as defasagens e **contradições que as isolam entre si**; enfim, **as estratégias em que se originam e cujo esboço** geral ou cristalização institucional **toma corpo nos aparelhos estatais**, na formulação da lei, nas hegemônias sociais. (FOUCAULT, 1993, pág. 88-89, grifo nosso)

Ou seja, a multiplicidade de correlações de forças que formam o poder estão em constante embate, podendo gerar defasagens e desequilíbrios que tomam corpo nos aparelhos do Estado, plantando as sementes de diversos tipos de conflitos no contexto do trabalho.

Neste sentido, o poder pode produzir diferentes efeitos e, para tal compreensão, Galbraith (2007) o divide em três subespécies, poder condigno, compensatório ou condicionado. O primeiro seria aquele que obtém submissão pela capacidade de impor algo desagradável ou suficientemente doloroso, ameaçando através de consequências adversas; no compensatório, obtém-se adesão pela oferta de recompensa positiva e, no condicionado, o poder se estabelece através de crenças e convicções, a submissão apenas reflete o rumo preferido a partir de tais conceitos, neste, o poder não é sentido de forma consciente por aqueles que se submetem, há uma escolha livre a partir do convencimento formado.

Conscientes ou não, o poder é sentido, pelas vítimas de assédio moral, sempre de forma dolorosa, pelos desequilíbrios instalados nos aparelhos Estatais, seja porque é imposto ao servidor algo desagradável ou que gera sofrimento em si, seja porque a submissão é alcançada através de ameaças explícitas ou veladas, da oferta de recompensas, fazendo o servidor crer que só merece reconhecimento pelo seu trabalho caso se submeta a toda sorte de humilhações ou mesmo, o que talvez seja ainda pior, quando se submete às exigências ilegais porque de tão massacrado em sua dignidade, passou a acreditar ser merecedor de tais agressões.

De acordo com Montesquieu, todo aquele que tem poder tende a abusar dele, máxima que se mostra verdadeira desde as sociedades primitivas, sem Estado, até as sociedades hodiernas. Em sociedades com Estado é fácil chegarmos a tal conclusão, mas como fazê-lo em sociedades cujo conceito de poder e chefia estão separados?!

Os etnólogos não encontram facilidade quando se trata de descrever uma particularidade muito exótica das sociedades primitivas: ao contrário do que ocorre nas atuais, os que são chamados líderes são desprovidos de todo poder, a chefia institui-se no exterior do exercício do poder político. Funcionalmente, isso parece absurdo, afinal, como pensar na disjunção entre chefia e poder? De que servem os chefes, se lhes falta o atributo essencial que faria deles justamente chefes, ou seja, a possibilidade de exercer o poder sobre a comunidade? (CLASTRES, 2014)

É que nas sociedades primitivas, da boca do chefe sai o discurso da própria sociedade sobre si mesma, fala por meio da qual ela se autoproclama comunidade indivisa e expressa a vontade de perseverar sendo esse ser indiviso. (CLASTRES, 2014)

São sociedades indivisas, sem classes, não há ricos exploradores dos pobres, sociedades sem dominantes e dominados, não há órgão separado do poder. A separação entre chefia e poder significa que em tais sociedades a questão do poder não se coloca. São apolíticas? A essa questão, diz Pierre (2014) que o Marxismo, sobretudo Engelsiano, responde que é realmente assim e que isso se deve ao caráter primitivo dessas sociedades: elas são a infância da humanidade, a primeira idade de sua evolução, e, como tais, incompletas, destinadas a crescer, passar do apolítico ao político.

Tal é a concepção tradicional, quase geral, das sociedades primitivas como sociedades sem Estado. Mas será que a ausência do Estado significa incompletude ou representa um estágio embrionário de existência? Pierre Clastres (2014) responde que não, que chegar a tais conclusões é um preconceito ideológico, implicando uma concepção da história como movimento necessário da humanidade ao longo das figuras do social que se engendram e se encadeiam mecanicamente. Como sociedades completas, acabadas, adultas e não mais como embriões infra-políticos, as sociedades primitivas não têm Estado simplesmente porque recusam a divisão em dominantes e dominados.

De fato, a política dos selvagens é a oposição ao aparecimento de um órgão separado do poder, na sociedade primitiva, não há órgão separado do poder porque o poder não está separado da sociedade, porque é ela que o detém como totalidade una, a fim de afastar o aparecimento de desigualdades entre o chefe e a tribo. Deter o poder é exercê-lo; é dominar aqueles sobre os quais se exerce, eis por que o poder não se separa do corpo uno da sociedade. Elas sabiam que perderiam sua liberdade se deixassem de se opor às forças subterrâneas de desejo de poder e de submissão, sem a liberação das quais não se poderia compreender a irrupção da dominação e da servidão.

A chefia, na sociedade primitiva, tem por lugar, não a pessoa, mas o próprio corpo social, unidade indivisa. E esse poder não separado da sociedade se exerce para impedir que a desigualdade entre os homens instale a divisão social. Tal poder se exerce sobre tudo o que é suscetível de alienar a sociedade e, por isso, o chefe está sob constante vigilância da tribo: a

sociedade cuida para não deixar o gosto de o prestígio transformar-se em desejo de poder. Se o desejo de poder do chefe torna-se muito evidente, a solução é simples: ele é abandonado ou morto. (CLASTRES, 2014)

Do funcionamento das sociedades primitivas podemos retirar importante lição para a nossa, independentemente do tipo de sociedade, o detentor de poder precisa ter sua atividade constantemente vigiada, para que não venha a abusar dele, acabando por praticar ilicitudes, incluindo o assédio moral ou mesmo condutas criminosas. A pena para o faltoso jamais será a morte, obviamente, mas a depender da gravidade do fato, no caso de assédio moral, poderá perder o cargo, assegurado o devido processo legal, com ampla defesa, contraditório e todas as garantias constitucionais inerentes ao processo.

Como se nota, a questão do poder sempre teve lugar de destaque, implica considerações intimamente relacionadas com o ser humano inserido em sociedade ou mesmo fora dela, em espaços privados, neste último caso, por ser a única forma eficaz encontrada pela sociedade humana para viabilizar sua reprodução e sobrevivência.

Na sociedade competitiva dos últimos seis milênios, o poder vem sendo o coroamento das outras duas maiores aspirações do ser humano: a riqueza e o prestígio. Riqueza, prestígio e poder andam juntos, ao longo do tempo. Onde um se encontra, os demais chegarão ou estão iminentes. A ambição do poder, no entanto, é mais antiga do que as demais. Ela não só antecede muito a sociedade competitiva, como lança suas raízes na vida do homem em sua fase exclusivamente animal, milhões de anos atrás. A necessidade de hierarquizar os grupos de seres vivos e disciplinar o seu comando encontra-se já no reino animal. (NIVALDO JUNIOR, 2012, p. 23)

Mas quem detém o controle da sociedade e quem tem o poder de direcionar as mudanças históricas? A pergunta está no centro de importantes debates desde que Marx propôs sua teoria das classes, havendo vasta literatura sobre o tema, da tradição sociológica de Marx e Weber, à sociologia histórica de Michael Mann e Charles Tilly, ou a sociologia cultural francesa de Pierre Bourdieu e Luc Boltanski, e à política do germano-americano Herbert Kitschelt, entre outros. (PRIESTLAND, 2014)

Em torno de tais discussões, para Michael Mann, citado por David Priestland (2014), o poder é a capacidade de buscar objetivos humanos – de qualquer tipo – por meio do controle do ambiente, dominando outras pessoas ou colaborando com elas. Por sua vez, para Marx, a economia e a propriedade dos bens era fundamental na questão do poder. Se alguém o

detinha, dependia de possuir ou não os meios de produção e, em qualquer sociedade, as classes econômicas de proprietários enfrentavam classes de pessoas sem propriedades, que a exploravam.

O pai da sociologia, Max Weber, um dos principais críticos de Marx, até aceitava que as classes fundadas em interesses econômicos podiam, por vezes, lutar pelo poder, mas insistia que o fator econômico nem sempre era fundamental. Dizia ele que os homens buscam outros significados na vida. As ideias podem ser tão importantes quanto os fatores econômicos. Essa visão Weberiana foi muito bem desenvolvida pelo sociólogo Michael Mann, em obra clássica *The Sources of social Power*¹¹⁹.

Priestland (2014) aponta que, para Mann, há diversas fontes de poder, que são também redes sociais, além de instituições que lutam pelo domínio. Entre as redes de poder, Weber identificou três: a econômica (exercida pelas classes), a ideológica (por grupos de *status*) e a política (por partidos); a maioria dos sociólogos aceita essa divisão tripartite. Mann, por sua vez, divide o poder político em dois: o civil e o militar. Outros acrescentaram o poder associativo, referindo-se a formas coletivas de organização usadas, como sindicatos e organizações da sociedade civil.

A visão de Mann combina aspectos de ambas as teorias, de Marx e de Weber. Tal como o primeiro, ele vê as sociedades humanas cindidas por conflitos de poder, e argumenta que estes, juntamente com fatos econômicos e/ou tecnológicos, causam as mudanças históricas. Mas, tal como Weber, vê as classes econômicas como uma das várias redes de poder. Os donos de terras ou capitalistas não são todo-poderosos, e nem todos os conflitos são causados por interesses econômicos. (PRIESTLAND, 2014)

Independente de qual tipo de rede, a busca pelo controle da sociedade e pelo poder sempre foi uma constante, segundo Nietzsche (2014) tal se dá porque tudo que aumenta o sentimento de poder é bom, fazendo brotar a vontade incessante dos que o possuem de sempre ter mais poder, sendo mau tudo que brota da fraqueza.

Através de uma das divisões apresentadas por Bobbio (2007) podemos olhar para o poder com outro viés, percebendo quem detém o controle da sociedade e como isso ocorre. Falamos do poder econômico, político e ideológico, ou seja, aquele que se exerce através da

¹¹⁹ As fontes do poder social. (tradução nossa)

riqueza, da força e do conhecimento. Divisão que nos permite compreender de maneira mais simples como os gestores públicos abusam do poder e por que o fazem.

O poder econômico é aquele que se vale da posse de certos bens, necessários ou percebidos como tais, numa situação de escassez, para induzir os que não os possuem a adotar uma certa conduta, consistente principalmente na execução de um trabalho útil. [...] **O poder ideológico** é aquele que se vale da posse de certas formas de saber, doutrinas, conhecimentos, às vezes apenas de informações, ou de códigos de conduta, para exercer influência sobre o comportamento alheio e induzir os membros do grupo a realizar ou não realizar uma ação. [...] **Definir o poder político** como o poder cujo meio específico é a força serve para fazer entender porque é que ele sempre foi considerado o sumo poder, isto é, o poder cuja posse distingue em toda sociedade o grupo dominante. De fato, o poder coativo é aquele de que todo grupo social necessita para defender-se dos ataques externos ou para impedir a própria desagregação interna. (BOBBIO, 2007, 82-83)

O que as três formas possuem em comum? O mesmo autor nos responde:

Elas contribuem conjuntamente para manter sociedades desiguais divididas em fortes e fracos com base no poder político, em ricos e pobres com base no poder econômico, em sábios e ignorantes com base no poder ideológico. Genericamente, em superiores e inferiores. (BOBBIO, 2007, p. 83)

Os que detêm o poder econômico controlam a sociedade através da força exercida pela riqueza, pela incessante busca de mais poder e riquezas; os que possuem o poder ideológico a controlam através do conhecimento, da posse de informações privilegiadas e, por fim aqueles que possuem poder político o fazem através da força. Todos controlam, a seu modo, parte da sociedade na qual se inserem. O perigo reside nos excessos cometidos por tais dominadores.

Note-se que o Estado, enquanto empregador, converge em si as três formas de poder, o que lhe confere um “superpoder”, fazendo do assédio algo extremamente temido e doloroso por parte dos que se submetem. Ingressam em redes de dominação que não oferecem muita chance de fuga.

Tomemos como exemplo um Juiz de Direito, alguém que representa o próprio Estado-Juiz, detém o poder ideológico de dizer o direito e aplicar a lei diante de um caso em concreto, decide a vida de pessoas diante de demandas judiciais, tem uma boa remuneração pelo cargo que exerce, tem poder econômico e, além disso, dispõe do monopólio legítimo do uso da força.

Diremos do poder o que J. Freund diz, de modo muito semelhante, da política, sua força enfeitiçante, seu fascínio devem-se à sua prenhez, à sua própria presença mesmo onde parece ausente. Elucidar isso é reconhecer que amizade e guerra, em sua ambivalência, estão na base de toda instituição, de toda estruturação social. (MAFFESOLI, 1979, p.22)

Talvez essa força “enfeitiçante” explique as condutas abusivas de diversos Juízes de Direito. Aquele que deveria ter serenidade e conhecimento em variadas áreas do saber, direitos humanos, psicologia, sociologia, antropologia, buscando equilíbrio e discernimento para exercício do cargo, resolvendo conflitos de forma justa e equânime, muitas vezes, cega-se pelo controle que detém sobre a vida das pessoas, abusa de suas prerrogativas e age de forma desmedida. Enfeitiçados ou não, os magistrados devem agir como servidores do povo, dentro da lei e em respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana, da moralidade, impessoalidade e eficiência, o abuso de poder, no atual Estado constitucional democrático de direito é absolutamente impensável e deve ser duramente combatido, os juízes que dele abusarem devem sofrer processo disciplinar, respondendo pelas práticas de assédio moral eventualmente cometidas, bem como por todos os ilícitos praticados no exercício da função.

4.3 Os poderes administrativos

O Estado ainda possui diversos outros poderes, mais específicos, para que possa viabilizar suas finalidades, notadamente, alcançar o bem comum da coletividade na condição de ente que “nada mais é do que uma superestrutura criada para gerir o grupo” (MOTTA; DOUGLAS, 2004, p. 4). Tais poderes ou prerrogativas são conferidos pela Lei ou pela Constituição à Administração Pública para que ela possa concretizar o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado, protegendo os interesses da coletividade, inclusive em detrimento dos interesses particulares.

Os poderes administrativos são os meios ou instrumentos jurídicos através dos quais os sujeitos da Administração Pública (as entidades administrativas, os órgãos e os agentes públicos) exercem a atividade administrativa na gestão dos interesses coletivos. (CUNHA JUNIOR, 2008, p. 73)

Os principais poderes são o hierárquico ou disciplinar, que permite ao Estado ordenar, coordenar e controlar as atividades administrativas; o regulamentar ou normativo, responsável

pela complementação dos comandos legais, autorizando a edição de normas para regulamentar suas atividades, podendo fazer isso, inclusive, por decreto-autônomo que independe da prévia existência de Lei advindo do poder Legislativo; poder de polícia¹²¹, discricionário e o poder vinculado.

Celso Antônio Bandeira de Mello, ao classificar os atos administrativos em vinculados e discricionários, esclarece o conceito de tais poderes, assim:

Atos ditos discricionários e que melhor se denominariam atos praticados no exercício de competência discricionária – os que a Administração pratica **dispondo de certa margem de liberdade para decidir-se, pois a lei regulou a matéria de modo a deixar campo para uma apreciação que comporta certo subjetivismo**. Exemplo: autorização de porte de arma.

Atos vinculados – os que a Administração pratica **sem margem alguma de liberdade para decidir-se, pois a lei previamente tipificou o único possível comportamento diante de hipótese prefigurada em termos objetivos**. Exemplo: licença para edificar; aposentadoria, a pedido, por completar-se o tempo de contribuição do requerente. (2005, p. 375, grifamos)

Como se nota, o Poder que mais interessa ao presente trabalho é o Hierárquico, que não se confunde com o Disciplinar. Caminham juntos, mas enquanto do primeiro decorre a ordenação, coordenação, controle e correção das atividades administrativas, o Disciplinar impõe a possibilidade de aplicar sanções.

O assédio moral pode resultar do abuso de outros poderes, mas é no uso do poder hierárquico que mais se nota a prática, conforme assinala Marie-France Hirigoyen, infelizmente, os atos de abuso “são frequentes na função pública” (1999, p. 111).

Se o administrador lança um decreto regulamentando determinada lei, tendo conteúdo discriminatório ou gerando desigualdades, poderá facilitar ou não a prática do assédio, mas não foi fazendo uso do poder normativo que diretamente se praticou tal violência; assim como se um fiscal da vigilância sanitária fecha um estabelecimento fazendo uso do poder de polícia e abusa de tal prerrogativa não vemos os elementos configuradores da violência moral, o

¹²¹ O poder de polícia é definido pelo artigo 78 do Código Tributário Nacional, Lei n.º 5172, de 25 de outubro de 1966: “Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172.htm> Acesso em 23 abr. 2015.

discricionário e o vinculado, igualmente, são pontuais, esgotam-se rapidamente, não se prolongando no tempo, elemento importante para que verifiquemos o assédio.

O poder hierárquico, pelas suas próprias características e pela equivocada compreensão de seu conteúdo é que tem gerado as mais variadas práticas assediadoras no setor público e também no setor privado, quando recebe o nome de poder diretivo, gerando o que se chama de subordinação¹²³ na relação empregatícia¹²⁴.

Nas palavras de José dos Santos Carvalho Filho, “hierarquia é o escalonamento em plano vertical dos órgãos e agentes da Administração que tem como objetivo a organização da função administrativa” (2006, p. 54). Tratando dos efeitos do poder hierárquico, dele derivam o poder de comando do gestor e o dever de obediência do servidor, Carvalho Filho (2006) ressalva, contudo, que dentro deste último não se inclui o dever de cumprir ordens manifestamente ilegais, ou seja, se o gestor age mediante a prática de assédio, trata-se de ato ilegal e que não obriga o cumprimento.

A organização administrativa é baseada em dois pressupostos fundamentais, a competência e a hierarquia, distribuídas as funções dos vários órgãos e agentes, é necessário que exista um direcionamento, um comando, aí reside o poder hierárquico que se configura no “dever de obediência às ordens e instruções legais superiores, salvo, evidentemente, se manifestamente ilegais” (ZIMMER JUNIOR, 2009, p. 78). Veja-se que a hierarquia se observa no exercício das funções administrativas que ocorrem dentro e fora da Administração Pública, como visto, há função administrativa no Judiciário e também no legislativo, mas é importante notar que assim como o juiz não assedia no exercício da função típica de julgar, não há hierarquia no Judiciário entre membros da magistratura, não há subordinação entre o magistrado que atua no primeiro grau e o Desembargador do respectivo Tribunal, rege o

¹²³ Neste aspecto ver a obra FILHO, Francisco das C. Lima. **A subordinação estrutural como elemento definidor da relação de emprego**. Repertório de Jurisprudência IOB. São Paulo: 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, volume 2 e PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

¹²⁴ O poder hierárquico e a subordinação das relações de emprego se assemelham, mas não são institutos idênticos, a identidade de que falamos é apenas decorrente do fato de que o empregado é subordinado ao empregador por força de um contrato de trabalho ou mesmo nas relações informais, assim como o servidor público ocupa postura hierarquicamente inferior a sua chefia, ou seja, a semelhança está na distinta escala hierárquica, servidor e empregado estão em posições “mais baixas” no trabalho, tão somente, já que o poder hierárquico no setor público confere ao gestor outras prerrogativas que só se aplicam no setor público, assim como o poder de comando do empregador lhe defere faculdades que são próprias do setor privado, no qual a relação laboral pode ser mais facilmente terminada, ao contrário do que ocorre com os servidores concursados.

princípio do livre convencimento motivado, cada Juiz decide de acordo com suas convicções, não devendo obediência a outros¹²⁵.

No poder Judiciário, o que existe é a chamada gradação de autoridade, estabelecida por meio de instâncias ou graus de jurisdição. Uma das consequências da hierarquia é a possibilidade que tem o superior de praticar os atos que competem ao inferior, ou, então, de dar ordens ao inferior. Na organização por instâncias, isso não se verifica, pois cada uma funciona em esfera diferente da outra e é com ela incomunicável. O Tribunal não pode praticar atos de competência de juiz de primeira instância. [...] O Tribunal não é superior hierárquico de juiz e não pode dar ordens ao juiz. (CRETELLA JUNIOR, 1992, p. 42)

Esclarece Cretella Júnior (1992) que as ordens são possíveis de ocorrer no poder Judiciário, mas não enquanto Judiciário, mas na organização administrativa desse poder, pois aí sim há hierarquia, os servidores são hierarquicamente inferiores ao Juiz de Direito que ocupa determinada vara, devendo obediência, afinal, é ele quem coordena as atividades, aí temos a figura do juiz administrador e não mais do juiz exercendo atividade judicante.

No Ministério Público igualmente, valendo-se do mesmo raciocínio que utilizamos para o poder Judiciário, é certo que não há hierarquia entre membros do Ministério público, Promotores e Procuradores de justiça agem conforme sua livre convicção e independência funcional, um Promotor não segue ordens do Procurador de justiça, contudo, no exercício das funções administrativas que ocorrem dentro deste órgão há hierarquia, os analistas e técnicos do Ministério Público recebem comandos dos seus membros, promotores e/ou procuradores de justiça.

Embora seja demasiadamente necessário e relevante o escalonamento vertical das atividades dos órgãos e agentes públicos da Administração Pública, há, por outro lado, por força de tal verticalização, situações que proporcionam os mais dramáticos casos de assédio moral no setor público. **E isso se deve ao fato de pessoas que, ao serem detentoras dos mais altos cargos hierárquicos em determinado setor utilizem-se dos poderes que lhes são atribuídos, para, falsamente em nome destes, agirem de forma espúria, tirânica, perversa e perseguidora para com um ou mais agentes subalternos.** Podemos citar como exemplo a delegação de poderes pelo superior ao subordinado, objetivando o exercício impossível de determinado ato ou a indução ao erro, a fim de responsabilizá-lo pela inexecução ou

¹²⁵

Pelo menos em tese, na prática, sabemos que muitos Juízes não agem com independência, simplesmente acatam pedidos de Desembargadores por força de interesses particulares, dentro ou fora da carreira. Assim como há Juízes que honram toda a classe, com posturas retas, com coragem e muita disciplina na batalha diária de julgar uma quantidade cada vez maior de processos e, muitas vezes, sem qualquer estrutura física e/ou de pessoal, verdadeiros guerreiros.

execução errônea do ato administrativo, respectivamente. (MINASSA, 2012, p. 148, grifo nosso)

É na função administrativa e entre a relação hierárquica entre chefia e servidor que surge a violência moral, o abuso de poder que corresponde ao abuso de socialidade. O que permite estabelecer uma passagem entre o desejo de submissão e a ordem estrita do poder é a preponderância do princípio de autoridade. (MAFFESOLI, 1979)

5 O ASSÉDIO MORAL

A origem da palavra assédio vem do Latim, *OBSIDERE*, que significa pôr-se diante, sitiar, atacar. Tal definição indica que a expressão carrega em si a noção de agressividade do algoz em direção a sua vítima, sendo condutas que constroem e/ou humilham trabalhadores subordinados, ferindo sua dignidade. (MOREIRA, 2012)

O assédio moral no trabalho não é novidade, sua intensificação, gravidade, amplitude e banalização sim. Não sem razão o assunto vem sendo cada vez mais abordado por diversos segmentos da sociedade, há livros e trabalhos acadêmicos tratando do assédio em instituições bancárias, entre terceirizados e dentro do setor privado, o que não encontramos foram discussões sobre assédio moral quando o empregador é o próprio Estado.¹²⁶

O termo “assédio moral” (no ambiente de trabalho) surgiu em setembro de 1998, quando a psicanalista e vitimologista francesa Marie-France Hirigoyen lançou, na França, um livro publicado no Brasil em 2002, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no

¹²⁶ Para termos uma ideia do que ora afirmamos, através de consulta à Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em ciências sociais – ANPOCS – na Associação de pesquisa em direitos humanos – ANDHEP- e no Conselho Nacional de Pesquisa em direito – CONPEDI - todos nos anos de 2011 à 2013, não encontramos nenhum trabalho específico sobre assédio moral no setor público; apenas através da pesquisa na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia – ANPEPP, objetivando fazer um levantamento acerca das produções textuais que enfrentassem, pelo menos, os reflexos psíquicos decorrentes do assédio moral e considerando as temáticas tratadas em cada um dos grupos de trabalho do XIV simpósio da Anpepp, realizado no ano de 2012, e do XIII, no ano de 2010, é que pudemos encontrar trabalhos com ênfase para as consequências psíquicas vivenciadas pela vítima dessa prática e um único estudo abordando especificamente a violência moral no setor público, qual seja: GUIMARÃES, M. C. (2009). **Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.35, p.163-171, a indicar a carência de pesquisas sobre o tema assédio moral no setor público, e com o enfoque que queremos dar, ou seja, o prejuízo que tal prática causa para o serviço público prestado.

cotidiano”. Por sua vez, o Dr. Klaus Niedl, da Universidade de Viena, foi autor da primeira tese de doutorado sobre o *mobbing*; também existindo contribuições neste campo do Doutor em Psicologia do trabalho, Heiz Leymann (1932-1999); do escritor e psicólogo organizacional Harald Ege e do alemão, teólogo e Doutor em Psicologia, Dieter Zapf. No Brasil, os debates foram incrementados a partir de 2000, com as contribuições da médica e psicóloga social, Margarida Barreto, lidando com o tema em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP. (MOREIRA, 2012)

5.1 Delimitação do tema

Onde existem pessoas, existem conflitos. Numa sociedade de homens, o elemento essencial são as relações entre eles, mas a noção do ser humano como um ser social, de linguagem, diálogo, parece cada vez mais vazia, há isolamento na família, no trabalho, na vida, é o mundo do cada um por si. A tecnologia, ao passo que traz muitos progressos, quando se trata de gente, parece apenas ter nos afastado uns dos outros, em constante paradoxo, vivemos juntos, separadamente, conectados a todos e isolados em universos virtuais que criamos na solidão dos *tablets*, *smartphones*, da *internet* e outras formas de mídia.

Entramos num processo de afastamento dos seres humanos que parece não ter volta, acentuando-se com a idade. É quando somos adultos que o processo de fragmentação pessoal atinge sua intensidade máxima. O ser humano não se reconhece nos outros e a própria sociedade só é desvendada parcialmente. (ODALIA, 2012)

Um processo de fragmentação que se inicia muito cedo e pode ocorrer toda vez que encontramos a necessidade de optar entre duas, três ou quatro possibilidades. Uma vez feita à opção, as consequências são imediatas e somos exigidos em função dela. No trabalho, a participação do ser humano na sociedade passa a ser realizada sob uma única perspectiva: ser professor, servidor público, operário, engenheiro, comerciário, psicólogo, fisioterapeuta, médico, advogado, enfim, o que não definem apenas profissões, mas também formas de apreensão do mundo e formas definidas de participação. (ODALIA, 2012)

A sociedade se desintegra, da mesma maneira que o homem, pois ela aparece dotada de uma única face, nunca uma totalidade. O homem jamais dela participa como uma

totalidade, nem a frui como totalidade. Nossas regiões de vivência acabam por ser predeterminadas. Uma das consequências da fragmentação a que o homem é submetido é que ela é manejada como instrumento de domínio e violência, impondo a ausência de qualquer sentimento de solidariedade, que não seja o existente em grupos relativamente pequenos. (ODALIA, 2012, p. 32)

Neste aspecto, quando se fala em solidariedade não se pretende que a constatação da ausência deste sentimento seja confundida com a nostálgica vontade de retorno a um estado de congraçamento geral da humanidade, nem com a afirmação que busca fundamentar as relações sociais como se devessem alicerçar-se apenas no sentimento de amor pelo próximo. O que o autor pretende demonstrar é que, em nossa sociedade, o relacionamento entre os homens é de tal maneira mediatizado por fatores que independem de nossa vontade individual que o bem e o mal não se relacionam com o homem, mas com a engrenagem societária. Esta é que os engendra e define-os segundo sua própria lógica. (ODALIA, 2012)

A institucionalização da miséria, do sofrimento, da dor, da indiferença pelos outros, da ignorância, do não saber sobre si e sobre sua sociedade, não ocorre porque o homem é mau – uma ave de rapina, nas palavras de Oswald Spengler – mas pelo simples fato de que uma sociedade estruturada para permitir que a competição, o sucesso pessoal individualizado, sejam os parâmetros de aferição do que o homem é, não pode, evidentemente, preparar o homem para ver no seu semelhante outra coisa que não um concorrente ou uma presa a ser devorada. (ODALIA, 2012, p. 33)

E quem disse que somos racionais?! Há situações na vida em que realmente consideramos o ser humano como o mais irracional dos seres, agindo como verdadeiro predador, devorando o outro na busca de saciar a solidão que já consumira o inóspito ambiente de mentes vazias e carentes de afetividade.

No Ocidente, J-J. Wunenburger mostrou de que modo, sob a influência do cristianismo, assistiu-se ao crescimento intelectual de um individualismo desenfreado que rompeu o equilíbrio coletivo, e que, paradoxalmente, se converteu em totalitarismo. (MAFFESOLI, 1979)

Conforme os dados apresentados por Sônia A. C. Mascaro Nascimento, retirados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS), as perspectivas, para os próximos vinte anos, são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico das novas políticas de gestão na organização do trabalho, vinculadas às políticas neoliberais. Segundo pesquisa, **nas relações de trabalho haverá o predomínio das depressões, do estresse, das angústias, dos desajustes familiares e de outras lesões psíquicas, denotando o dano ao meio ambiente laboral.** (VILLATORE; HASSON, 2007. p. 162, grifamos)

De acordo com Villatore e Hasson, a situação atual, não somente no Brasil, mas também de forma global, é caracterizada pela escassez de trabalho e pelo excesso de oferta de mão-de-obra, somando-se a isso a grande volatilidade dos capitais que tem como um de suas consequências o desrespeito aos direitos do trabalhador, disseminando o assédio moral, já que a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas, predominando a arrogância, o interesse individual e a exploração descompromissada do ser. (VILLATORE; HASSON, 2007)

Podemos entender o assédio moral como uma síndrome da modernidade (ou pós-modernidade), decorrente das pressões psicológicas impostas pela sociedade atual, em razão da velocidade extremada em que se dão as relações sociais, comerciais, econômicas, gerando entre todos uma sensação de insegurança e de incapacidade, que nos levam à insatisfação geral e depois ao estresse e à depressão. No ambiente de trabalho, a subordinação hierárquica permite que o empregador transmita suas angústias e agruras para seus subordinados, que, já vivendo nesse ambiente de pressões sociais, familiares, econômicas etc., pode se tornar vítima de um sistema perverso. [...] **Estamos levando o capitalismo a um extremo (especialmente após o fim do comunismo europeu), e este extremo traz consequências nefastas, visíveis hoje no que se refere ao meio ambiente (alterações no clima mundial, buracos na camada de ozônio, secas, inundações, furacões e tsunamis) e, igualmente, visível no que se refere aos seres humanos (estresse, depressões etc.), dentre eles, os trabalhadores (através do assédio moral, estresse, síndrome de Burnout etc.).** (VILLATORE; HASSON, 2007. p. 176, grifo nosso)

Sabemos que as condições de trabalho estão se tornando mais rigorosas, é preciso fazer cada vez mais e, cada vez melhor, gerando pressão que tem conduzido ao estresse e outras perturbações de ordem psíquica e emocional. Alerta Hirigoyen (2006) que o objetivo consciente da gestão por estresse não deve ser a destruição dos empregados e servidores, mas a melhora de seus desempenhos. O propósito é o aumento da eficiência ou da rapidez na realização de uma tarefa. Se a gestão por estresse provoca consequências desastrosas sobre a saúde, é porque a dosagem foi errada.

No ambiente de estresse não existe, *per si*, intencionalidade maldosa, ele se volta para o trabalho; já no assédio, o alvo é o próprio indivíduo, com interesse, consciente ou não, de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas de se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela “incomoda”. (HIRIGOYEN, 2006)

No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. (GUEDES, 2008, p. 33)

Em notícia publicada num *site* bastante popular, trouxe-se uma definição de assédio como meio de alertar possíveis vítimas, em termos simples e precisos, assim:

Se o seu chefe te submete a situações vexatórias, exige missões impossíveis ou alfineta sua auto-estima com trabalhos inexpressivos, você pode estar sendo vítima de assédio moral. Assim como o sexual, o assédio moral é a repetição de atitudes, por parte de quem está acima na hierarquia, que tornam insustentável a permanência do empregado. Ainda sem regulamentação jurídica, pode ser caracterizado por condutas previstas no artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho).¹²⁷

Para a vitimologista Marie-France Hirigoyen (1999), o assédio moral é qualquer comportamento, gesto ou palavra abusiva que atente, pela repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de alguém, podendo colocar em perigo o seu trabalho.

Para Margarida Barreto (2000), é um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a, e ultrajado/a pelo/a outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva.

O assédio moral como sucedâneo de atos discriminatórios colide com o direito fundamental social ao trabalho e com os princípios regentes da Administração Pública brasileira, com destaque, inclusive, para o da dignidade da pessoa humana. (MINASSA, 2012, p. 132)

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS):

O assédio moral é um comportamento irracional, repetido, em respeito a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Dentro dessa definição, por comportamento irracional se entende o comportamento de uma pessoa razoável e que, considerando todas as circunstâncias, consideraríamos que vitimiza, humilha, prejudica e ameaça; Comportamento inclui ações de um indivíduo ou de um grupo. Um sistema de trabalho pode ser usado como um meio de discriminar, humilhar, prejudicar ou ameaçar; Riscos para a saúde e segurança incluem os riscos para a saúde física ou

¹²⁷ Notícia publicada no *site*: <<http://noticias.uol.com.br/empregos/dicas/assedio.jhtm>> Acesso em 04 mar.2015.

mental do trabalhador. O assédio moral envolve frequentemente um mau uso ou abuso de autoridade, cujas vítimas podem ter dificuldades para se defender¹²⁸. (OMS, 2004, p. 12, tradução nossa)¹²⁹.

De acordo com Villatore e Hasson “o termo assédio é utilizado para designar toda conduta que causa constrangimento psicológico ou físico a pessoa” (VILLATORE; HASSON, 2007, p.154). De acordo com Rodolfo Pamplona Filho o assédio é:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. [...] o conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um ‘privilégio’ da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros (FILHO *apud* VILLATORE; HASSON 2007, p.154)

Villatore e Hasson traduziram o conteúdo principal de todas as leis municipais e estaduais que tratam do assédio, compilando as principais características que levaram nossos parlamentares a chegar à definição legal desta prática, assim:

Normalmente, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o nos seguintes termos: depois diz ‘considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja 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 à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tal como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar créditos 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. (VILLATORE; HASSON 2007, p. 159)

Como se nota, os Direitos Humanos mais violados pelo assédio moral são a liberdade, dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho digno, além de ser agressão que fere os

¹²⁸ *El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. Dentro de esta definición: por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento de una persona razonable, que teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “Comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar; “Riesgos de salud y seguridad” incluyen riesgo para la salud mental o física del trabajador. El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.*

¹²⁹ Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf> Acesso em 09 fev.2015.

princípios constitucionais da Administração Pública, a exemplo da legalidade, moralidade, impessoalidade e eficiência.

Por tratar-se o assédio moral de um processo iníquo que manipula o homem mediante a desconsideração pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com intuito exclusivo de acrescer o poder do agente agressor, afigura-se indubitável que os atos decorrentes desse fenômeno vituperam frontalmente o *princípio da dignidade da pessoa humana*. (MINASSA, 2012, p. 133, grifo no original)

Quando iniciamos nossos estudos de campo notamos que ainda existe certa dúvida quanto às diferenças entre assédio moral e sexual, duas formas de abuso que agredem a dignidade da pessoa, mas de formas absolutamente distintas. No assédio moral a violência é dirigida contra a moral do servidor, no sexual, agride-se a liberdade sexual da vítima.

A basilar dicotomia entre ambos os fenômenos reside no fato de que o assédio sexual, a pessoa vitimada (mais sucedido com as mulheres) sofre abusos e extorsões, com ameaças de preterição a promoções e o recebimento de vantagens pecuniárias na estrutura organizacional do setor público, de transferência de setor, de aplicação de sanções disciplinares, demissão e exoneração, caso não ceda aos anseios sexuais. Normalmente, essas atitudes são engendradas por pessoa detentora de cargo superior na entidade. No assédio moral, no entanto, o estrategema é minar durante a jornada de trabalho, de forma sutil, repetida e prolongada, a estrutura física e psicológica do indivíduo, degradando as condições e o ambiente de trabalho. (MINASSA, 2012, p. 128)

Esclarecida a diferença, faremos um breve comentário acerca das espécies de assédio moral e passaremos a focar somente no tipo que interessa ao presente estudo, o assédio moral vertical descendente, mesmo porque a doutrina é vasta quanto a tais classificações.

Há o assédio moral horizontal, que ocorre entre pessoas que ocupam a mesma posição hierárquica, também muito comum e igualmente destrutivo, normalmente um grupo que se coloca contra a vítima, segregando-o, seja porque é alguém diferente ou apenas porque não compartilha das mesmas ideias, é a situação de rivalidade, com competição desleal em busca de promoções, cargos ou funções comissionadas, para agradar a chefia ou sem que haja qualquer motivo aparente.

Assédio moral horizontal é o percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos etc.; submetem o sujeito 'incomodo' a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho. (VILLATORE; HASSON, 2007. p. 159)

Será assédio moral se houver humilhação, constrangimento e exposição a situações vexatórias de um colega por outro ou outros, de forma reiterada. Tal maneira de assediar se torna intensamente mais grave quando há o conhecimento e o consentimento da chefia que, por sua vez, além de também fazê-lo, faz vistas grossas ou incentiva o assédio contra o subordinado, trata-se do tipo misto ou combinado. “Assédio moral combinado ocorre quando o chefe e demais empregados se unem com o objetivo de excluir o sujeito ‘incômodo’ da empresa” (VILLATORE; HASSON, 2007. P. 159)

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram a seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota. (BARROS, 2008, p. 924)

O assédio ascendente, bastante incomum, ocorre quando um grupo de subordinados atua em desfavor do superior hierárquico, assediando-o. O vertical descendente é aquele entre o superior hierárquico e o servidor que lhe é subordinado, a chefia assediando quem ocupa posição inferior à sua na escala de poder.

Em se tratando do superior hierárquico, consoante já delineado anteriormente, o assédio moral poderá se estabelecer na forma *descendente ou vertical*, sendo tal modalidade a que mais comumente ocorre no âmbito da Administração Pública. Esse fenômeno se caracteriza 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 psicologicamente durante a jornada de trabalho. Assim, aquele expõe este a situações humilhantes, vexatórias, ridículas e inquietantes. (grifo no original) (MINASSA, 2012, p. 144)

Ainda tratando do assédio vertical no setor privado, diferenciando-se do assédio contra servidores no que tange a dispensa imotivada, dizem Villatore e Hasson:

Assédio moral vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito dos poderes diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas da dispensa imotivada de um empregado, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as suas atividades para outras pessoas ou isolá-lo do ambiente, para que o mesmo se julgue, de algum modo, culpado pela situação, demitindo-se. (VILLATORE; HASSON p. 159)

A garantia de estabilidade de que goza o servidor público impede tais tipos de dispensa, no caso, o que a chefia visa é realmente destruir o emocional do subordinado, levando-o a submeter-se ainda mais, satisfazendo suas perversidades, aceitando seus abusos ou mesmo prejudicando-o em avaliações de desempenho com notas que impeçam à própria estabilidade no serviço ou a progressão funcional. Em casos mais graves, contudo, a chefia pode levar o servidor a praticar condutas que possam ser utilizadas contra ele em futura abertura de processo administrativo disciplinar que o leve a perda do cargo.

Enquanto respeitável vitimologista, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, Hirigoyen (2012) ressalta que os processos perversos que são observados na prática assediadora podem ser ocasionalmente utilizados por todos nós, por exemplo, em estados de raiva, mas só se torna destrutivo quando utilizado com frequência e repetidamente, que se configura nas situações de assédio moral.

Mesmo naquelas Organizações que se consideram pilares do respeito humano, que buscam promover o enriquecimento de seus colaboradores sob os mais nobres pontos de vista, o assédio moral pode encontrar-se presente ainda que de maneira eventual. Naturalmente, nestas Organizações, quando detectado esse tipo de comportamento, as ações corretivas serão exemplares e dissuasórias (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 73)

Infelizmente discordamos do professor quanto ao argumento final, punições exemplares e dissuasórias, aliás, não encontramos nenhum exemplo na jurisprudência Nacional e, tampouco, em nosso estudo de caso, bem ao contrário, quando o gestor é o próprio Estado, os casos são normalmente abafados, não se tem conhecimento de tais tipos de punição, outros que terminam em ações judiciais são arquivados por falta de provas e uns poucos, porque escandalosos demais, resultam numa indenização ínfima, incapaz de desestimular a prática ou servir de lenitivo para os agredidos.

Citada autora menciona diferentes formas de atuação do assediador, técnicas de desestabilização, a exemplo de falar deixando ideias subentendidas, usar de mentiras, fazer alusões malévolas, humilhar sem deixar que os agredidos¹³⁰ tenham consciência da

¹³⁰ Justifica-se o uso das expressões agressor e agredido nas práticas de assédio do seguinte modo: “*Escolhi deliberadamente os termos agressor e agredido porque se trata de violência declarada, mesmo quando oculta, que tende a dirigir seu ataque à identidade do outro e a dela extrair toda individualidade.*” (HIRIGOYEN, 2012, p.16).

manipulação. Às vezes, buscando entender porque a chefia adota certos tipos de comportamento agressivo os assediados podem, inclusive, achar que são os responsáveis, questionando sobre o que poderiam ter feito para que seu superior agisse de tal e qual modo. Citando o professor Jorge Luiz de Oliveira da Silva, Fiorelli e Junior concluem:

Qualquer que seja o perfil do assediador, tudo converge para uma mesma constatação: é ele um fraco, porque demonstrou ser incapaz de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que o conduziram à conquista do bem. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 75)

Fraqueza que se traduz em vazio, são pessoas solitárias porque incapazes de estabelecer uma relação de amizade, pois pra isso é preciso que coloquemos o outro em posição de igual, recebendo-o em sua totalidade, da forma como proposto por Martin Buber (2004).

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso se agarra a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas [...] o perverso narcisista tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. (GUEDES, 2008, p.63)

Diz-se que um indivíduo perverso¹³¹ é sempre perverso, que tal característica pode até passar despercebida, mas certamente será notada em situações que exijam o reconhecimento de responsabilidades, pois para o assediador é impossível haver qualquer tipo de questionamento, eles só existem “diminuindo” o outro, necessitam rebaixar o outro para alimentar sua auto-estima. Com isso, demonstram sua constante sede por poder, sempre almejam admiração e aprovação, não tem compaixão nem respeito pelo outro. “E respeitar o outro é considerá-lo como um ser humano e reconhecer o sofrimento que lhe é infligido” (HIRIGOYEN, 2012, p. 12)

A perversão fascina, seduz e dá medo. Os perversos costumam ser invejados, porque os imaginamos dotados de uma força superior que os fazem sempre vencedores. De fato, os

¹³¹ A autora refere-se ao ato de assédio moral como um ato de perversão moral, chama o assediador de pessoa perversa e, em sua obra, trata o tema a partir da análise de vários casos que pôde acompanhar em sua vida profissional. A expressão remete à noção de abuso, que começa com abuso de poder, prossegue com um abuso narcísico, no sentido de fazer o outro perder sua auto-estima, podendo chegar a se transformar, inclusive, em outro tipo de assédio, quando as investidas entram no campo do abuso sexual. (HIRIGOYEN, 2012, p.16)

assediadores sabem manipular com naturalidade, o que pode até ser considerado como “virtude” no mundo dos negócios ou da política. Também são temidos, aqueles que são subordinados sabem, instintivamente, que é melhor estar com eles do que contra eles.

É a lei do mais forte. O homem mais admirado é o que sabe usufruir de tudo ao máximo e sofrer o mínimo possível. Em qualquer dos casos, faz-se pouco caso das vítimas, que passam por fracas ou pouco espertas, e, a pretexto de respeitar a liberdade do outro, podemos ser levados a ficarem inertes mesmo em situações de grande gravidade. (HIRIGOYEN, 2012)

Citando Guedes, Fiorelli e Júnior (2007) fazem importante observação sobre a personalidade dos assediadores, dizem que é preciso levar em conta que os verdadeiros perversos, muitas vezes, passam ao largo das características elencadas pelos estudiosos, são indivíduos imprevisíveis e que fogem a qualquer esquematização.

Ademais, “não existe, a rigor, um “perfil psicológico” do assediador, ou seja, qualquer um de nós pode ser levado pelas circunstâncias a perseguir um subalterno, um colega ou mesmo o próprio chefe”. (PRATA, 2008, p.148)

Hirigoyen (2012) aponta que os próprios psiquiatras hesitam em dar nome à perversão e, quando o fazem, ou é para expressar sua impotência em intervir ou demonstrar sua curiosidade diante da habilidade do manipulador. A própria definição de perversão moral é contestada por alguns deles que, por sua vez, preferem falar em psicopatia, classificação usada sempre que não conseguem entender algum fenômeno.

A perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos [...] **Perdermos os limites morais ou religiosos que constituíam uma espécie de código de civilidade e que poderiam levar-nos a exclamar: ‘Isso não se faz!’** E não encontramos mais nossa capacidade de indignação, a não ser depois que os fatos aparecem na cena pública, registrados e ampliados pela mídia. (grifamos) (HIRIGOYEN, 2012, p.13-15, grifamos)

Trata-se de conduta capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente laboral, afetando diretamente a qualidade de vida dos servidores e a satisfação no trabalho, representando uma conduta anti-social e antiética, contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica. (ALKIMIN, 2005)

A corrupção tornou-se moeda corrente. Ora, basta um ou vários indivíduos perversos em um grupo, em uma empresa **ou no governo para que todo o sistema se torne perverso. Se esta perversão não é denunciada, ela se espalha de forma subterrânea pela intimidação, pelo medo, pela manipulação. Na realidade, para atar psicologicamente alguém, basta arrastá-lo a mentiras ou a compromissos que o tornem cúmplice do processo perverso. É a própria base do funcionamento da máfia e dos regimes totalitários.** (HIRIGOYEN, 2012, p. 218, grifamos)

A observação feita pela médica é extremamente grave e real, e pode ser ainda mais constrangedor se considerarmos que vivemos num ambiente de mercado e de trabalho tomados pela corrupção e por práticas imorais, ser honesto e probo tornou-se exceção, vivemos momentos de escândalos institucionais, corrupção nas mais elevadas instâncias, da Presidência da República à Prefeitura dos Municípios, do membro de Poder ao Secretário de Estado, são denúncias cada vez mais alarmantes de práticas ilícitas envolvendo sempre a incessante busca por dinheiro e poder.

Imaginar que as observações da autora não miravam o Brasil e ainda assim se constatou a perversidade se espalhando de forma subterrânea e intimidadora nos faz crer, ainda mais, na urgência de que nos debruçemos com mais atenção sobre o assunto, focando-o em todos os setores, buscando desmascará-lo, conhecendo suas práticas e os agressores, conscientizando e denunciando.

Rompido o equilíbrio no ambiente laboral, o assediado encontrará fortes empecilhos para denunciar, pois se trata de verdadeira vítima, seu psiquismo é alterado de maneira mais ou menos duradoura, dando início a um processo real de destruição dentro do trabalho, o que pode levar, inclusive, à doença mental e ao suicídio. (HIRIGOYEN, 2012)

O conflito, na verdade, degenera porque a empresa se recusa a interferir: **‘Vocês já estão bem grandinhos para resolver isso sozinhos!’** A vítima não se sente defendida, por vezes pode até sentir-se enganada pelos que estão assistindo à agressão sem intervir, pois a chefia raramente propõe uma solução direta: **‘Mais tarde tratamos disto!’** (HIRIGOYEN, 2012, p. 67-68, grifamos)

Do outro lado, diversos fatores somam-se em benefício do assediador, mais ainda se estamos falando de agressores com poder ideológico, político e econômico, ou seja, quando o empregador é o próprio Estado, o Estado-juiz, o Estado-fiscal da lei, o Estado gestor máximo de unidades federadas, o conhecimento e as informações que eles detêm os mantém convictos de que dificilmente alguém os enfrentará.

Estão certos de que se entre as vítimas houver alguém que tenha preservado um mínimo de dignidade e consiga arrancar forças para denunciá-los, poderão facilmente vencer a demanda judicial, afinal, as condenações envolvem só o pagamento de danos e em valores insuficientes para desestimulá-los, se é que condenação existirá, a maioria dos casos finda em desfavor do servidor, por falta de provas acerca do assédio, muito bem guardadas nos muros das repartições públicas e na intimidade dos agredidos.

O assediador conhece a cultura de resignação que impregna a sociedade e acredita que nada acontecerá, pelo simples fato de que o assediado sofrerá em silêncio e, uma vez derrotado, **comprometido física e emocionalmente, retirar-se-á do campo de batalha.** Pode acreditar que poderá antecipar essa retirada por um custo economicamente compensador. [...] **O assediador conta com a morosidade do Poder Judiciário; com a possibilidade de não ser descoberto, como já se viu; com a dificuldade de estabelecer valores adequados para uma compensação financeira no caso de o reclamante ser bem-sucedido; que são pequenas as chances de o assediado pleitear qualquer indenização por via judicial, pois ele poderá desconhecer esse direito ou também não acreditar na justiça.** (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.110-111, grifamos)

O assediador também conta com o companheirismo de seus “superiores”, sabe que farão vistas grossas a seus atos. É o corporativismo que impera nas repartições públicas, entre posicionar-se ao lado do servidor ou do promotor de justiça assediador, o Procurador-Geral de Justiça se manterá ao lado do colega de trabalho; entre o servidor e o Juiz de Direito, o Desembargador Presidente do Tribunal manter-se-á com o magistrado, e assim sucessivamente. Não que haja hierarquia dentro dos exemplos citados, mas a “superioridade” de cargos aponta que dificilmente a vítima encontrará ajuda dentro do próprio setor de trabalho. Em desfavor da vítima, pesam diferentes obstáculos, quem nos diz é, mais uma vez, Marie-France Hirigoyen:

Quando o processo de assédio se estabelece, **a vítima é estigmatizada:** dizem que é **de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca.** Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. **Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acoitada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho.** Tornar-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro. (2012, p. 69, grifo nosso)

Fiorelli e Júnior, tratando de procedimento de intimidação típicos do assédio, relatam exemplos de como o servidor vítima, além de sofrer com as torturas assediantes e ser

estigmatizado, é constantemente checado quanto à sua competência, atuação e discernimento, relatam uma frase muito comum dita por alguns assediadores “Parece que você é o único do departamento que tem dificuldade para aprender isso... O que é que está havendo com você? É tão fácil.” (2007, p. 119)

Ou ainda: “Parece-me que toda vez que temos uma meta audaciosa para cumprir, você tem alguma dificuldade para resolver. É escola da criança, é doença da mulher... Temos que achar uma solução para isso” (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.120). São colocações que geram a impressão, proposital e pensada, de que a vítima não quer trabalhar ou está fazendo corpo mole, gera intimidação.

Encontramos uma vítima em potencial no indivíduo solitário, que se encontra nessa situação por alguma característica que o diferencia (negativa ou positivamente) e o separa dos demais, na percepção deles, do próprio indivíduo ou de ambos. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 92)

Além dos obstáculos e de tudo que pesa, objetivamente, em desfavor da vítima, parecemos que os mais frágeis são os preferidos, ou seja, o desafio é duplamente qualificado, além do abuso de poder dos assediadores, a vítima ainda precisa lidar com suas limitações pessoais porque estas, ao invés de se traduzirem em pedido de ajuda, de maior tolerância ou compreensão que aquele ser humano necessita, seduzirá o perverso e este, covardemente, escolherá tal servidor para agredir.

A pessoa insegura em relação a suas reais possibilidades demonstra auto-estima baixa. Medo e insegurança juntam-se para compor a receita do insucesso. Ela torna-se dependente, pouco capaz de tomar decisões sem consultar outras pessoas; **em contato com um indivíduo disposto à prática de assédio moral, candidata-se a vítima.** (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 97, grifo nosso)

Também não são raros os casos em que o superior se sente “ameaçado” pelo subordinado, seja por se tratar de alguém mais bonito (a) que a chefia, seja por ter uma condição social melhor ou ser bem relacionado. Em setores cujo cargo de superior hierárquico é exercido por indicação política, muito se observam servidores mais capacitados que seu superior e tais situações podem causar “inveja intelectual”. Ao invés da chefia ficar satisfeita por ser auxiliada por um servidor competente, a aptidão deste passa a ser vista como objeto de desejo do chefe, gerando um desconforto que é transmitido através do assédio, o gestor

tentará “minar” as qualidades do servidor que lhe incomodam, buscará diminuir o brilho daquele que lhe presta serviços.

Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos. (HIRIGOYEN, 2012, p.71)

Além da inveja, a insegurança do superior hierárquico também pode gerar assédio, afinal, caso não tenha absoluta convicção de que tem capacidade para exercer o cargo que ocupa, poderá facilmente sentir-se ameaçado, agredindo qualquer um que “descubra” sua incompetência.

Um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso do poder dos pequenos chefes. [...] Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório. Veremos como, por procedimentos perversos, pode-se fazer um empregado cair nessa armadilha. (HIRIGOYEN, 2012, p.75)

Nesta constante tentativa de mutilar o ego do subordinado, nasce o conflito, até porque ninguém fica satisfeito com um tratamento agressivo. Ocorre que tal conflito é velado, o servidor não pode combater a chefia, caso entre num embate sairá vencido e os prejuízos vão desde uma advertência formal até a abertura de um processo administrativo disciplinar.

O conflito não é mencionado, mas as atitudes de desqualificação são permanentes. O agressor recusa-se a explicar sua atitude. Essa negação paralisa a vítima, que não pode se defender, o que possibilita a continuidade da agressão. Recusando-se a mencionar o conflito ou a discuti-lo, o agressor impede o debate que poderia levar a uma solução. No mecanismo da comunicação perversa, o que se busca fazer é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir. (HIRIGOYEN, 2012, p.75)

Aquilo que deveria ser resolvido entre servidor e chefia, através de um diálogo franco e aberto, no qual cada um colocasse suas insatisfações estando em posição de igualdade (não existe hierarquia entre seres humanos), atravessa os muros da repartição pública e é sentido pelos que utilizam tais serviços. A situação torna-se mais grave quando a vítima tem propensão a culpar-se: “Mas o que foi que eu fiz? Por que ele me trata assim?” A culpa é perigosa porque o servidor passa a desvalorizar-se ainda mais, sente-se incompetente, não

acredita que pode exercer suas funções, seu rendimento diminui e o serviço perde em qualidade e quantidade.

Por outro lado, a chefia assediadora pode agir através de censuras, criticando diretamente o servidor ou o agredindo sem assumir, comum nas agressões paradoxais.

Quando há censuras, elas são vagas ou imprecisas, podendo dar lugar a todas as interpretações e a todos os mal-entendidos. Outras vezes eles entram na linha do paradoxo, para evitar qualquer réplica: ‘Minha querida, eu gosto muito de você, mas você é uma nulidade!’ (HIRIGOYEN, 2012, p.77)

A contradição é proposital, afirmando que gosta e ao mesmo tempo desaprovando, o gestor retira do subordinado a possibilidade de defesa, simplesmente porque ele não assume a crítica feita, profere palavras desabonadoras travestidas de um sorriso falso, um tapa nas costas ou um alisar de cabelo. Age dissimuladamente.

A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer os ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras... Pode-se, assim, levantar progressivamente a dúvida sobre a competência profissional de um empregado, pondo em questão tudo que ele faz ou diz. (HIRIGOYEN, 2012, p.77)

Mas não é só, através da humilhação observamos uma das principais formas de se praticar o assédio. No capítulo segundo da obra “*Gender, Humiliation, and a global security: Dignifying Relationships from love, sex and parenthood to world affairs*” de Evelin Lindner, tratando especificamente da humilhação, a doutora alemã em medicina e psicologia afirma que “O fenômeno da humilhação apesar de ser o centro de qualquer documentação sobre violência, guerra ou trauma não tem sido até agora estudado com profundidade, pelo menos não como um assunto específico.”¹³² (2010, p.13, tradução nossa)

A humilhação é comum nas situações de assédio moral, Thomas Friedman, citado pela mesma escritora, afirma que “se eu aprendi uma coisa estudando relações pelo mundo é o

¹³² *The phenomenon of humiliation – though it is central to any documentation of violence, war, or trauma – has so far not been studied in any depth, at least not on its own account.*

seguinte: a única força mais desvalorizada nas relações internacionais é a humilhação”¹³³. (2010, p.13, tradução nossa)

Demonstrando o quão grave é o ato de humilhar, associando-o à violência, Evelin Lindner, cita Linda M. Hartling, para dizer que segundo esta, a “humilhação é procedente de uma dor social que diminui a autoconsciência e a auto regulação e aumenta o comportamento autodestruidor e finalmente aumenta o risco de violência” (2010, p.14, tradução nossa)¹³⁴. A mesma autora traz o posicionamento de outros estudiosos da sociologia das emoções, a exemplo de Susanne M. Retzinger e Thomas J. Scheff (2010), enfatizando que a vergonha e a humilhação, especialmente quando ignoradas, são como motores da violência.

Ou seja, esse aviltamento é uma violência psíquica com consequências sérias para aqueles que a sofrem, influenciam o pensar e agir, faz com que a vítima sintam-se inferior, desvalorizada, apartada do convívio social, os danos são muitos, mas certamente cada um vai vivenciar a prática de forma diferenciada. Aprofundando o estudo de aspectos fisiológicos atinentes à vítima de um processo de humilhação, Evelin Lindner diz:

Humilhação aparenta ser mapeada no cérebro pelo mesmo mecanismo que decodifica dores físicas. Emoções sociais como culpa, vergonha, orgulho, constrangimento, nojo e luxúria são baseadas com exclusividade em um sistema de neurônios encontrados numa parte do cérebro chamado ínsula. Conexão social é uma necessidade tão básica quanto o ar, a água ou a comida e como essas necessidades básicas, a falta de conexão social causa dor. (2010, p.14, tradução nossa)¹³⁵

Essa conexão social, interrompida pelo processo de humilhação, tem seu início de forma mais sutil. Não é de se imaginar que um servidor vítima de assédio já seja humilhado nos primeiros contatos com seu superior, a dor moral não começa pela depreciação da pessoa, o assediador normalmente começa destratando, exigindo mais do que devido, em desvio de função, ou exigindo menos do que poderia, sugerindo falta de capacidade, segregando,

¹³³ “If I’ve learned one thing covering world affairs, it’s this: The single most underappreciated force in international relation is humiliation”.

¹³⁴ “Conceptualizes humiliation as proceeding from social pain, to decreased self-awareness and self-regulation, to an increase in self-defeating behavior, and, finally, increased risk of violence.”

¹³⁵ “Humiliation appears to be mapped in the brain by the same mechanism that decoded physical pain . Social emotions such as guilt, shame, pride, embarrassment, disgust and lust are based exclusively on a system of neurons found in a part of the brain called the insula. Social connection is such a basic need as air, water or food and how these basic needs, the lack of social causes pain.”

isolando, desrespeitando, até culminar no tratamento humilhante como aspecto comum na comunicação que se estabelece entre os envolvidos.

Importante consideração é feita por Fiorelli e Junior no que diz respeito à necessidade de relativizarmos o conceito de assédio, compatibilizando-o com a situação vivenciada e com os agentes do fato. Isso porque não podemos estudar tal tema sem considerarmos questões socioculturais.

A alegação de ter sofrido um assédio moral, feita por um analista de informática sueco, em Estocolmo, não tem o mesmo significado de outra aparentemente similar emitida por um auxiliar de escritório, oriunda da lavoura, que trabalha em uma prefeitura do interior do Maranhão. As comparações de resultados, em assunto tão cheio de conotações culturais, se não escapam à lógica, ao menos devem ser analisadas com muita cautela. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 22)

O mesmo se diga em relação às partes envolvidas, o autor não quer dizer que basta que se encontre numa grande empresa ou instituição pública em grandes centros para que seja mais difícil haver assédio e, tampouco basta que estejamos falando de um pequeno centro urbano no interior de um determinado Estado e/ou Município para que toda e qualquer situação se configure como tal, não, deve-se tomar em conta aspectos socioculturais em relação ao local, mas acima de tudo, devemos ter em mente os envolvidos e a história pessoal de cada um, a personalidade da vítima e do agente assediador.

O assédio moral, assinale-se, constitui um fenômeno essencialmente relacionado com as percepções dos envolvidos, portanto, um *fenômeno psíquico*, antes de mais nada, e que pode, porém, manifestar-se em concreto. A maneira mais prudente de encará-lo é como algo *individual*. Cada assédio possui o seu colorido; aquilo que humilha ou agride um indivíduo, eventualmente passará despercebido por outros [...]. (grifos no original) (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 22)

Ele pondera, afirmando que tais considerações individualizantes não afastam a necessidade de que se façam constatações gerais acerca do assédio a fim de que se possa estabelecer as características básicas e mais comuns a todos ou à maioria dos casos e assim poder dar um tratamento científico a questão.

A exemplo dos diferentes níveis de escolaridade, variados tipos de crenças, antecedentes familiares, idade, entre outras, deve ser considerada para concluirmos pelo ato de assédio, seja para desconsiderar a prática, seja para ter como mais graves as consequências. O certo é lidarmos com o ser em situação, quando expomos que raiva, inveja, insegurança, medo e outros sentimentos podem gerar condições de assédio significa dizer que devemos

considerar tais sentimentos tendo em conta os agentes envolvidos, o local do trabalho, a época e a forma como ocorre. Cada ato vai depender do agente e do perfil da vítima, aquilo que humilha ou agride alguém, pode não fazê-lo em relação a outrem. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 22)

De fato, não é fácil qualificarmos como assédio determinadas condutas que se situam no “limbo” da sutileza, mas há gestos, atitudes e palavras que, indistintamente, para um servidor tranquilo e seguro ou para alguém com dificuldades de relacionar-se, vão significar agressão. Se o gestor segrega um determinado servidor, quando há local de trabalho disponível junto aos demais; se trata de maneira desrespeitosa repetidas vezes, injuriando o subordinado; se trata como coisa, são exemplos de atitudes que certamente serão qualificadas como assédio.

A desqualificação consiste também em não olhar para alguém, não lhe dizer sequer bom dia, falar da pessoa como de um objeto (não se fala com coisas!), dizer a alguém diante da vítima: ‘Você viu, é preciso ser muito descarada para usar roupas assim!’ É negar a presença da vítima, não lhe dirigir a palavra, ou aproveitar uma ausência sua de cinco minutos da sala para por em cima de sua mesa um post-it em vez de pedir-lhe diretamente tal trabalho. Existem também as críticas indiretas, dissimuladas em brincadeiras, zombarias, ironias, sarcasmo. Pode-se em seguida dizer: ‘Ah, isso é só uma brincadeira, ninguém vai morrer por causa de uma brincadeira!’ A linguagem é pervertida: cada palavra esconde um mal-entendido que se volta contra a vítima escolhida. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 78)

As agressões sofridas pelo servidor manifestam-se no dia a dia de maneira insidiosa, não se imagine que um assediador que detém poder ideológico irá se expor gritando ou agredindo abertamente, normalmente utilizará recursos legítimos dentro da própria atividade de gestor, atribui tarefas difíceis de cumprir ou retira do servidor toda capacidade de produzir, criticando-o injustamente ou levando-o a cometer erros para depois justificar a punição. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Uma forma perversa de praticar comandos paradoxais consiste em destacar o trabalhador para uma atividade superior à sua capacitação, elogiando publicamente sua competência; o indivíduo assume o desafio e se depara com dificuldades intransponíveis (nem sempre de seu conhecimento prévio) sem treinamento ou orientação adequados; comete falhas; recebe punição por mau desempenho; ganha a fama de incompetente, irresponsável, etc. Algo semelhante consiste em designar a pessoa para uma função e não lhe fornecer todo o material necessário para o perfeito atingimento dos objetivos. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 124)

Tais comandos paradoxais provocam muita ansiedade, tanto maior quanto mais são demoradas as situações de contradição. Em nossas pesquisas de campo percebemos o quanto é comum o uso de medicações ansiolíticas, remédios para dor de cabeça, estresse, tudo proveniente do clima gerado pelas práticas constantes de violações à intimidade, vida e honra dos agredidos.

Mas não há uma forma específica para assediar, pode ser com palavras grosseiras ou de indiferença, com gestos e até sorrisos, com a forma de olhar, demonstrando felicidade, fiscalizando de maneira excessiva, determinando a quantidade de vezes de ir ao banheiro, quando receber ligações, o *modus operandi* tem diversas faces, importa saber se a conduta é reiterada, volta-se contra pessoa determinada e constringe, humilha e/ou ridiculariza o subordinado.

Um dos mais dolorosos procedimentos de relacionamento é a demonstração de felicidade, por exemplo, por meio do sorriso, quando o assediador se encontra com o assediado; **um sorriso emitido sem a intenção de cumprimentar, porém, demonstrar a auto-satisfação**. O assediador mostra-se expansivo, jovial, ‘de bem com a vida’, **com o propósito de aumentar a amargura do oponente, que percebe um contraponto entre sua dor e aquela felicidade, à maneira do verso imortal de Nelson Cavaquinho, G. De Brito e A. Caminha: ‘tire o seu sorriso do caminho, que eu quero passar com a minha dor’** (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.126, grifo nosso)

A felicidade em si e os sorrisos jamais serão atos de assédio, mas a depender de como demonstrados, se com desprezo, deboche, podem configurá-lo, pois em tais casos objetivam o menosprezo do outro. Ademais, o comportamento de assédio não é claro, transparente, aberto; na maioria das vezes é sutil e dissimulado. Por tal razão, é tão difícil ser comprovado, o gestor é inteligente, tem poder ideológico, influência, quando se trata de uma autoridade como um Juiz de Direito, um promotor de justiça ou um procurador, é alguém que conhece as leis e, portanto, sabe como não deixar rastros.

Não basta que o assediado perceba o assédio, infelizmente há a necessidade de que a vítima consiga juntar provas contra o gestor, evitando que se perca no emaranhado de situações da vida organizacional. Infelizmente, ele conta com a grande probabilidade de que não se reúnam evidências de seus atos, as leis sobre assédio não facilitam a sua prova. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Entendemos que, simplesmente, da conduta assediadora, que deverá ser fortemente comprovada, sob risco de o empregador pagar indenização por ato que não cometeu, decorrerá a presunção do dano psíquico-emocional, sem que seja necessária uma comprovação efetiva deste, em razão dos diferentes tipos de personalidade humana” (VILLATORE; HASSON, 2007. p. 161)

O que precisa ser comprovado, obviamente, não é dano emocional, físico ou psíquico sofrido pela vítima, até porque estes não são mensuráveis, a necessidade de prova é apenas em relação à conduta do infrator, para não gerar uma indenização injusta ou incabível, as lesões na vítima, como visto, são presumidas e independem de comprovação.

Para Fiorelli e Junior (2007) importa a diretividade do comportamento, não pode ser indiscriminado, mas tem que ser dirigido à pessoa específica, devendo haver comprovação do dano, para não haver banalização da figura do dano por assédio moral.

O assédio moral em si deve constituir uma *totalidade*, com leis e tendências específicas, interpretações que o delimitem e estabeleçam suas fronteiras dos pontos de vista legal, físico, psíquico e social; ao mesmo tempo, ao se analisar cada caso, ele deve ser transposto para o plano individual, com o objetivo de avaliar, efetivamente, sua abrangência, quais foram suas consequências e o que fazer para prevenir novas ocorrências. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 22)

Este autor faz comparação muito pertinente referindo-se ao assédio como um vírus insidioso, capaz de atingir toda a sociedade; ponderando quanto aos efeitos da violência moral, já que estes são sempre particulares, dependendo, nas palavras dele, dos “anticorpos e defesas” dos organismos atingidos. Da mesma forma que uma virose deve ser estudada e combatida por meio da compreensão de suas leis gerais, assim também com o assédio moral, a prescrição de medicamentos/medidas legais há de considerar as características individuais dos pacientes/vítimas e a prevenção deve contemplar os aspectos específicos de cada localidade ou região.

A analogia ganha importância se pensarmos que esse vírus tem propensão a se inocular em todos os tipos de locais e de organismos humanos: nos lares e nas mais diversas e insuspeitas organizações; basta que existam relações entre seres humanos. Por outro lado, essa natureza virótica requer dos organismos afetados pré-condições ou predisponentes que facilitem sua instalação e propiciem a multiplicação de seus efeitos. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

De acordo com o professor Dirceu Moreira (2012), a dor moral está espalhada por todo o corpo, não pode ser localizada facilmente, pois atinge a alma. Precisa ser analisado tomando-se em conta um conjunto de aspectos, agentes envolvidos, lugar e tempo. No que

tange ao meio, precisa-se considerar que no Brasil a população atinge a idade adulta tendo passado por um sistema de ensino e aprendizagem profundamente prejudicado em qualidade: “a geração do tudo pode”, campo fértil para a prática do assédio moral porque apresenta severas deficiências de caráter. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

A ‘geração do tudo pode’ frequentou (ou frequenta, convenhamos) dois tipos paradigmáticos de escolas, com duas filosofias de ensino completamente diferentes. De um lado, aquela que promove os alunos de ano para ano sem critério de aprendizagem (fato notório em entidades onde o professor obriga-se a ‘aprovar’ a quase totalidade dos alunos – um caso de ‘assédio moral institucional’ sobre professor consciente). De outro lado, há a que prepara os alunos para triunfarem sobre tudo e todos, sob o lema de que o importante é vencer; competir passa a ser o meio e o objetivo. No primeiro caso, o aluno não desenvolve o potencial cognitivo e não o desenvolverá (quem sabe pouco, satisfaz-se com o pouco que sabe); no segundo, o aluno não desenvolve valores humanos fundamentais. Nos dois casos, o vírus do assédio moral encontra terreno fértil para se propagar – na condição de assediador ou assediado. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 23)

A depender da posição ocupada, aquele antigo aluno que encontrou todas as facilidades para “passar” e não soube valorizar o estudo ou a condição de profissional que algum título lhe rendeu, poderá ser vítima de assédio; se ele próprio não teve chance de descobrir o seu valor enquanto pessoa ou profissional; se não teve desafios a superar e não lhe foi dada a oportunidade de lutar por suas vitórias, poderá sentir-se incompetente, colocando-se na posição de vítima em potencial.

Por outro lado, se tal aluno obtém a posição de chefe, provavelmente não saberá valorizar o trabalho daqueles que lhes são subordinados. Normalmente, só se é um bom chefe se existiu oportunidade de ser um bom empregado ou se a pessoa é capaz de colocar-se no lugar do outro. Não sem razão, aquele que galga um posto pelo esforço das conquistas do dia a dia sabe valorizar quem se encontra “abaixo” dele e o respeito aos demais nasce como algo inerente ao cargo conquistado.

Ao revés, no outro tipo de instituição lembrada, a fortíssima competição incentivada desde cedo favorece a briga por posições, mas não em parceria, em detrimento do outro. Lembra o autor que quando concluímos o ensino universitário e entramos no árduo caminho dos concursos públicos o conhecimento adquirido é tratado como algo intocável, que não pode ser partilhado, afinal, são todos “concorrentes”, o que é um grande engano, bem sabemos que quanto mais partilhamos conhecimento, mais conhecimento temos, aprendemos

com o diálogo, a divergência engradece o ser, permite que vejamos por diferentes ângulos, são histórias de vida que se cruzam.

As mazelas do ensino formal, contudo, não explicam tudo e é cômodo atribuir-lhe a culpa por todos os males. A disseminação do vírus do assédio moral sinaliza para uma perigosa desintegração social e, no Brasil contemporâneo, esta acontece de maneira acintosa e crescente por força de muitos fatores, entre eles a desqualificação da pessoa humana. **Este fenômeno ocorre estimulado pela corrupção (cujo mal maior é a desvalorização da pessoa honesta); pela mídia do supérfluo e pela falta de valor do trabalho em si (a absoluta maioria da população recebe pouco, qualitativa e quantitativamente, pelo que faz).** O trabalho desempenha um papel social integrador essencial nas coletividades e sua desqualificação contribui para enfraquecer os laços de respeito entre as pessoas – para felicidade do vírus do assédio. Esta complexa equação social, que envolve trabalho, corrupção, respeito humano, valorização das pessoas (entre outros elementos) contribui para a regra de *levar vantagem a qualquer preço – a triste ‘lei de Gerson’*. **Reverter este estado de coisas requer uma gigantesca reengenharia social.** (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 24, grifo nosso)

Agravando a situação temos o fato de que no Brasil, a desvalorização do trabalho caminha lado a lado com a desvalorização da pessoa, respeita-se pelo ter, pouco valor se atribui aos que recebem baixos salários, pouco importando a bagagem de vida, de experiência e conhecimento. O que se constata é, tanto maior é o assédio quanto menor for o salário, uma relação proporcionalmente destrutiva e perfeitamente compreensível se observarmos o quão verdadeira é a citada desintegração social.

Quanto à mídia do supérfluo, pessoas são valorizadas pela quantidade de bens materiais que são capazes de ostentar, valores humanos são pisoteados em sociedades do consumo, o resultado disso é, mais uma vez, facilidades para que surjam práticas assediadoras, ora, se em tais sociedades o valor não está na “pessoa”, facilmente serão tratadas como objetos, desprovidas de sentimentos.

Vistos conceito, características do assédio e a forma como ocorre, complementando tal compreensão passaremos a distinguir quando não há assédio moral, seja porque as condutas são esporádicas, seja porque é caso de algum equívoco ou mesmo transtorno psíquico daquele que se coloca como vítima, ele imagina uma situação inexistente, fruto de sua imaginação.

É preciso cautela do médico, do psiquiatra, do psicólogo e do aplicador do Direito para evitar que uma característica da pessoa/vítima não prevaleça a ponto de transformar uma ação não intencional em um ato de assédio moral que somente existe na interpretação daquele indivíduo. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 120)

De acordo com a Universidade Federal de Santa Catarina¹³⁶, não é assédio moral no trabalho:

Situações eventuais: A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver 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.

Exigências profissionais: Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral 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.

Conflitos: Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Más condições de trabalho: Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. (grifamos)

Podemos dizer que um ato isolado de constrangimento, humilhação ou agressão verbal não é agressão moral, chefes são seres humanos e, enquanto tais, podem se alterar e perder o controle eventualmente, desde que não fique configurada a reiteração e a conduta não se volte à pessoa determinada, não será assédio moral.

A má condição do local de trabalho só é assédio se provocada, ou seja, na repartição há estrutura para os servidores trabalharem, mas um deles é apartado disso, propositadamente segregado, aí haverá assédio, em síntese, para que seja assédio é necessário que haja:

1. Repetição sistemática da conduta ou, se única, que se perpetue no tempo, a exemplo do servidor que é removido para trabalhar em localidade distante como forma de perseguição, veja-se, houve um só ato, mas em tal caso, resta configurado o assédio

¹³⁶

2015.

Informações disponíveis no site: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425> Acesso em 04 mar.

pela prolongação de seus efeitos, fazendo-o reiterado por força da gravidade da medida de perseguição;

Conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante é outro elemento essencial à caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, a conduta ofensiva deve ser reiterada, pois sendo um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico que irá acarretar lesões psíquicas à vítima.' (VILLATORE; HASSON, 2007, p. 160)

2. Direcionamento da conduta, as atitudes de assédio têm destinatário específico;

Do conceito de assédio moral pode se depreender que, além da finalidade de exclusão, existe também uma forma determinada de conduta, notadamente agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando profundamente a sua auto-estima. (VILLATORE; HASSON, 2007, p.160)

Não sendo condição do assédio que haja consciência dele, o gestor não precisa perseguir e humilhar com a intenção de fazê-lo, pode assim agir por descompromisso com o outro, irresponsabilidade ou descaso, pode, inclusive, se achar um excelente chefe, o convencimento pessoal não importa. Muitos dos gestores que praticam assédio moral podem até ser elogiados pelos colegas de mesma hierarquia, vistos como pessoas dedicadas e comprometidos com o cargo, o assediador pode ser um bom gestor (a), bom pai, boa mãe, bom filho (a), organizado (a), dedicado (a) em sua vida pessoal, trata-se, contudo, de alguém que não respeita seus subordinados, que não os considera iguais, mas meros objetos para consecução dos fins do Estado, Instituição ou Empresa.

5.2 O assédio como uma das mais novas formas de violência

Vivemos um momento histórico de preocupante inversão de valores, de instigação e banalização da violência, através de mídias com grande poder de disseminação, nos distanciamos de nós mesmos e dos que nos cercam, de nossa espiritualidade, tudo em nossa volta mira o lucro e o ter, o outro não ocupa mais a posição de parceiro, amigo, irmão, sendo muitas vezes utilizado como meio para atingir objetivos. Como vimos, o assédio moral tornou-se uma espécie de câncer que contamina diversos órgãos sociais, família, escolas, no trabalho. Intensificou-se o uso desse tipo de violência moral, não tão perceptível quanto a

física, permitindo que cresça despercebida, como uma metástase, nada se nota, quando deveríamos estar falando em medidas sérias de combate, quando a articulação para combater o assédio já deveria estar bastante avançada, não nos damos conta de que já são aproximadamente 40% dos trabalhadores que sofrem com o assédio moral. (MOREIRA, 2012)

Dirceu Moreira aponta que esse tipo de violência, silenciosa, está começando a fazer muito barulho, vem pesando financeiramente no bolso das instituições e, infelizmente, esta é a linguagem que se entende, a do capitalismo Neoliberal, que não consegue notar que só existe lucro real quando se investe em capital humano. A violência física é mais perceptível e a cura mais rápida, ao contrário, a violência moral, proveniente do assédio, é um tipo peculiar de agressão, primeiro porque não é tão fácil enxergar suas marcas, segundo porque a cura é muito mais difícil, os remédios precisam encontrar a causa, os danos estão espalhados por variadas partes do corpo do assediado, às vezes é estresse, crise de fibromialgia, dores de cabeça, insônia, não há um ponto certo, e podem causar lesões que só serão perceptíveis após anos de agressão, quando de difícil reparação ou mesmo, já irreparáveis.

Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo contínuo e atormentante de assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. [...] No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamos complacentes. (HIRIGOYEN, 2012, p. 09)

A palavra violência significa constrangimento físico ou moral, uso da força, coação, torcer o sentido do que foi dito, estabelecer o contrário do direito à justiça, negar a livre manifestação do que o outro expressa de si mesmo a partir de suas convicções. É também um sentido de inadequado, de fora da proporção. E esses padrões de comportamento, que não estão à margem da cultura, “conduzem a sociedade contemporânea a uma orgia de sadismo e crueldade, que mais aberrante se torna, na medida em que passa a ser um elemento do cotidiano”. (GAUER, 2009, p. 134)

A violência proveniente do assédio já se tornou corriqueira, tanto é que, tão logo foi identificada no ambiente de trabalho, acompanhamos um grande *boom* de livros e artigos sobre o tema, algumas ações judiciais e, logo após, movimento inverso, o tema caiu no esquecimento e ficou guardado nos livros, pareceu-nos que a preocupação existiu, a

mensagem foi aparentemente passada e pronto, sabe-se que o “assédio moral é ilegal”, como se isso, por si só, bastasse. Resolvido o problema? Claro que não. Foi intensificado, as ações para punir os infratores e combater a violência não receberam ainda a devida atenção.

De um modo paradoxal, os tempos atuais assistem a uma escalada da violência com uma maior sensibilidade frente ao sofrimento humano. Os ícones da violência massificado no presente século – Hiroshima; o extermínio em massa das populações civis alemãs; a intolerância frente às minorias étnicas; as referências às mais variadas formas de brutalidade nas quais a humanidade se compraz, tais como a fome [...] a exploração generalizada das formas societárias de existência – trazem como resultado **um estado geral de indiferença, no qual o bem e o mal expostos ao olhar, sem intermediação, tornam-se um simples dado do cotidiano, entre tantos outros, e talvez não o menos incômodo. Estabelece-se um estado geral de apatia, de tranquila ‘aceitação’ tanto nos que aplicam a violência, direta ou indiretamente, como naqueles que a sofrem diuturnamente.** (GAUER, 2009, p. 134, grifamos)

Ao invés de conscientização, grandes momentos de intenso sofrimento e dor vivenciados por guerras, agressões, fome, miséria, doenças e exploração generalizada de pessoas trouxeram um estado de indiferença que se tornou comum, essa mórbida “aceitação” do que é imoral e o desrespeito ao outro tem como decorrência natural o assédio e este, por sua vez, cai no mesmo cenário de apatia, simplesmente não nos importamos mais. Muitos dos que se importam, por sua vez, permanecem inertes, não por indiferença, muitas vezes cedem pelo medo, de sofrer as mesmas agressões, de serem perseguidos ou prejudicados no trabalho, pela chefia ou pelos colegas.

Outro valor que parece estar tomando lugar de destaque em nossa sociedade é o medo, que vem substituindo a confiança, a crença, o saber, a liberdade, o amor, entre outros valores. Fromm refere-se ao medo como fraqueza. Esse medo, por sua vez, pode gerar um comportamento típico dos fracos: a ânsia de poder. (GAUER, 2009, p. 140)

Paradoxalmente, o medo que traz inércia, de um lado, é o mesmo medo que faz crescer a busca pelo poder, pela necessidade de encontrar outros meios de “proteção” contra a violência que corrói os espaços e as pessoas, fazendo-se aceitável, tornando naturais posturas decorrentes de sentimentos que deles brotam, como a inveja, o desprezo, o egoísmo e a intolerância. Marie-France Hirigoyen, mencionando o trabalho de Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho que atua na Suécia e já fez levantamento junto a diferentes grupos profissionais sobre o assédio, passou a qualificá-lo como “psicoterror”,

ressaltando que em inúmeros Países, sindicatos, médicos e outras organizações começaram a se interessar pelo fenômeno, devido à sua gravidade. (HIRIGOYEN, 2012)

Quem sofreu qualquer tipo de constrangimento, humilhação, injustiça, agressão moral e acusações falsas traz no olhar e na expressão corporal o reflexo da dor sentida na alma. Cicatrizes da alma só saem com bisturi psicológico. (MOREIRA, 2012, p. 138)

É preciso olhar nos olhos da vítima de assédio para que a tristeza disfarçada no sorriso seja notada, o falar preocupado, rápido demais ou lento, a insegurança no posicionar-se, o medo de agir e reagir. Quando falamos nesse novo tipo de violência é para chamar a atenção de que com ela se praticam violações perigosas, o corpo não trará marcas aparentes, mas a dor na alma sentida pelos que vivem a agressão moral pode ser irreparável, trazendo danos para as vítimas, os que com ela convivem e para todo serviço público.

A dor moral não é como a dor física que você pode logo localizar facilmente. A dor moral está espalhada por todo o corpo, **porque sua sede é o corpo emocional, então a dor moral é a dor da alma.** Quem sofreu qualquer tipo de constrangimento, humilhação, injustiça, agressão moral e acusações falsas traz no olhar e na expressão corporal o reflexo da dor sentida na alma. [...] Tive uma pessoa que me procurou para terapia, porque, mesmo depois de ter feito plástica, continuava se achando feia. As indenizações por danos morais não curam a dor do assediado. (MOREIRA, 2012, p. 138, grifo nosso)

A atenção, portanto, deve estar voltada para tais tipos de agressão, silenciosas e aterrorizantes, a violência moral tomou conta do Estado-empregador e por isso não devemos pensar que tudo corre bem simplesmente porque não se ouvem gritos e não se veem lesões, por trás daqueles muros se esconde o assédio moral.

A violência física está nas ruas. Dentro do Estado, contra os servidores, está o assédio moral. Grande obstáculo para efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana e direito ao trabalho digno. Enquanto é passada a imagem de que os servidores gozam de boa vida, nada se diz e não se vê essa outra face da vida de muitas vítimas. Paulo Singer, discorrendo sobre a cidadania, cita Robert Owen, um grande industrial e discípulo de Godwin, notável teórico liberal, para afirmar que “o caráter dos homens é formado pelo ambiente em que são criados, que vícios e maus hábitos são causados por más instituições e podem ser eliminados pela educação das crianças e pelo império da justiça social.” (SINGER, 2003, p.221)

Que o mesmo ambiente que forma o caráter corrompido capaz de assediar possa ser combatido por ações que consigam educar pela conscientização e pelo acesso a informações sobre essa violência silenciosa. E que ela, se não deixa rastros, possa ser ouvida pela boca dos servidores que denunciem, assim como por decisões judiciais mais corajosas e que realmente enfrentem e punam severamente os agressores.

5.3 Consequências Sociais, Jurídicas e Psicológicas do Assédio

O Comitê de Direitos Humanos da ONU, examinando casos de violação ao artigo 7º do Pacto dos direitos Civis e Políticos, ainda não definiu aquilo que configura a principal consequência do assédio moral, ou seja, o sofrimento mental ou psicológico vivido pelas vítimas, e também não o qualificou como tortura, quando deveria tê-lo feito. Assim:

Enquanto não parece haver dúvida quanto ao que significa sofrimento físico, o mesmo não se dá quando se refere a sofrimento mental. McGoldrick critica o Comitê de Direitos Humanos da ONU, que, examinando casos de violação ao artigo 7º do Pacto dos direitos Civis e Políticos, não se revelou capaz de definir sofrimento mental ou psicológico, muito menos de apontá-lo como forma de tortura” (MAIA, 2002, p.174)

Neste tópico, trataremos das consequências sociais, jurídicas e psicológicas do assédio, verdadeira forma de tortura sofrida pelas vítimas, tentaremos falar de algumas das marcas deixadas nos assediados, bem como traçar parâmetros para ajudar na compreensão da postura do agressor e daquele que se submete às agressões. Contudo, sempre cientes do vasto campo do debate e de nossas limitações pessoais, até porque apreendemos o mundo a partir de uma realidade que nos impõe visões parciais do conhecer. São aspectos subjetivos que dependem da experiência de cada um, das condições socioculturais em que a violência ocorre e de peculiaridades do relacionamento dos envolvidos, trata-se de um mar aberto e revoltado, haverá sempre situações imperceptíveis ou que simplesmente não podem ser explicadas.

Nenhum saber científico atual ousaria explicar a globalidade da conduta humana a partir de um único princípio explicativo. Só uma interpretação mágico-religiosa conseguiria tornar homogêneos a um só campo de explicação os níveis biológico, psicológico e sociológico, através dos quais as condutas humanas se exprimem. (COSTA, 1989, p.29)

Analisando o que chama de degraus da dignidade, ou “indignidade” a que vão sendo gradativamente submetidas às vítimas do assédio, Dirceu Moreira se refere às suas consequências, diz ele que no primeiro instante ou degrau um, o agredido tem a sensação de incompetência; no segundo, inicia-se a dor moral e depois vem a desmotivação (*bornout*), seguidas de baixa-estima, culpa, estresse, aparecimento de doenças decorrentes da somatização, depressão e sensações de culpa, internação, afastamento. Por fim, poderá advir a perda do emprego ou cargo público, da identidade profissional e pessoal, podendo chegar até a morte como causa de doenças, fruto de homicídio ou suicídio (*bullicidio*). (MOREIRA, 2012)

Se imaginarmos alguém de personalidade forte, consciente de seus direitos e com autoestima elevada, dificilmente visualizaremos uma situação de efeitos tão graves, essa pessoa poderá, inclusive, denunciar o assediador ou ajuizar ação judicial requerendo o pagamento de danos morais. Mas se a vítima não for tal pessoa, se estivermos pensando em alguém com um histórico familiar que não favoreceu tal formação psíquica, possivelmente, se submetida ao assédio, poderá descer àqueles degraus de forma rápida, vivenciando estados de doença emocional e morte. Dirceu Moreira aponta alguns transtornos que podem ser resultado do assédio, assim:

TDAH: Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (desatenção, hiperatividade e impulsividade). Isto não é prerrogativa apenas da criança e dos jovens, também aparece em adultos. (MOREIRA, 2012, p. 36)

DDA: Desordem de Déficit de Atenção, que não deve ser confundida com TDAH, segundo a doutora Lou de Olivier, porque nada tem a ver com distúrbio ou disfunção neurológica. O portador de DDA, diz ela, “apresenta desenvolvimento normal e QI, de médio a superior, mesmo assim tem baixo desempenho escolar, não consegue fixar o que aprende e, em casos mais graves, nem chega a aprender. (MOREIRA, 2012, p. 36)

DP: Distúrbios de personalidade: é um conjunto de características que o indivíduo apresenta e que refletem padrões de comportamento enraizados, inflexíveis e mal adaptados, que acabem gerando mal-estar e prejudicam o desempenho de atividades relacionais, emocionais e intelectuais. (MOREIRA, 2012, p. 36)

Em seu livro, “A Personalidade Neurótica do Nosso Tempo”, analisando alguns comportamentos tidos por neuróticos, Karen Horney considera que para algumas pessoas “pode ser uma fonte constante de irritação aguda o fato de os outros não fazerem exatamente

o que se espera deles e exatamente na hora em que contam com isso” (HORNEY, 1964, p. 120)

Se tal tipo de personalidade é de um gestor público que possui subordinados, as consequências serão inevitáveis, o assédio passa a ter uma forte probabilidade de ocorrer. A mesma autora diz ainda que “pessoas histéricas repetidamente recorrem a acusações como um meio de intimidação, ou então procuram intimidar o outro a fazê-lo sentir-se culpado e deixar-se maltratar.” (HORNEY, 1964, p. 131)

Sentimentos de culpa são comuns como consequência, ainda mais se observarmos que tal se dá através de formas silenciosas de violência, as quais quase sempre estimulam esse sentimento, transferindo para o outro a responsabilidade pelas práticas ilegais cometidas, ora, se há culpa, na cabeça do servidor é ele o responsável pelas agressões.

Por outro lado, nas pessoas em que predomina o desejo de prestígio, a hostilidade comumente se apresenta como o desejo de humilhar. Esse desejo tem primazia nos indivíduos cujo respeito próprio foi ferido por humilhações, tornando-os por isso até vingativos. (HORNEY, 1964)

Quando presentes, os bloqueios psíquicos se instalam desde a infância e quanto mais cedo isto ocorre e reprimidos se encontram, mais dificuldades acarretam na vida adulta. Não raro encontramos pessoas arrogantes demonstrando ar de superioridade, que ao conhecermos melhor revelam um profundo sentimento de inferioridade.

Tais observações são apenas alguns aspectos do comportamento neurótico de indivíduos que exercem o poder como domínio sobre o outro, embora existam outros comportamentos também relevantes para, do outro lado, nos ajudar a entender a postura daqueles que se submetem ao assédio em total passividade, tornando ainda piores suas consequências.

Sobre esse segundo polo, do assediado que se submete à chefia sem questionar a conduta abusiva, Erich Fromm nos fala que “o método mais eficaz para debilitar a vontade da criança é despertar seu sentimento de culpa.” (FROMM, 1964, p.136)

É comum se observar, em sociedades patriarcais judaico-cristãs, padrões familiares nos quais os pais não permitem às crianças darem opiniões nem questionar. Elas têm apenas que obedecer. Em seu livro “Análise do Homem”, Fromm faz um estudo profundo sobre ética

humanística e ética autoritária e um dos aspectos mais explorados é o que ele denomina consciência autoritária, o que nos parece fortemente esclarecedor quando abordamos tal tipo de temática. “Consciência autoritária é a voz de uma autoridade externa que foi interiorizada – os pais, o Estado ou quaisquer que sejam as autoridades na cultura considerada.” (FROMM, 1964, p.127)

Na formação da consciência, contudo, autoridades como os pais, a Igreja, o Estado, a opinião pública, são aceitas, consciente ou inconscientemente como legisladores éticos e morais cujas leis e sanções se adotam interiorizando-as dessa forma. [...] Todavia essas leis não se tornaram normas por serem boas, mas por serem dadas por uma autoridade. (FROMM, 1964, p.127-128)

Não é difícil concluir que se desde cedo, quando não é dada à criança a oportunidade de se expressar, de dizer o que pensa e sente, de serem espontâneas, verdadeiras, aos poucos vai se formando a personalidade neurótica tão comum em cenários como o do assédio em nossa sociedade.

O que as crianças mais almejam e necessitam é a aprovação dos pais e quando percebem que não correspondem às expectativas daqueles, podem desenvolver o sentimento de culpa. Em outras palavras, as crianças não querem decepcionar os pais, temem sua rejeição e por este motivo (infelizmente para elas) tentam ser o que os pais querem que elas sejam, não conseguem e surge a culpa. Crianças que se sentem rejeitadas buscam aprovação a qualquer custo e eventualmente podem se tornar adultos submissos e com sentimento de inferioridade.

Trazendo isso para a vida adulta verificamos e compreendemos como é frequente observarmos servidores que se submetem à autoridade sem questionar. “As cicatrizes deixadas pela derrota da criança no decurso da sua luta contra a autoridade irracional são encontradas no fundo de toda neurose.” (FROMM, 1964, p.138)

Sobre a dependência gerada neste quadro emocional e o enfraquecimento da vontade, Fromm nos ajuda a compreender a postura passiva de muitos assediados, diz ele: “a dependência de uma autoridade irracional dá margem a um enfraquecimento da vontade da pessoa dependente e ao mesmo tempo, tudo que tende a paralisar a vontade favorece um aumento de dependência.” Para ele “Sentimentos de culpa mostram-se como meio mais eficaz de formar e incrementar a dependência, e é aí que jaz uma das funções sociais da ética autoritária através da história.” (FROMM, 1964, p.136)

Muitos sofrem assédio e não sabem, só sentem seus efeitos nas consequências que geram em seu dia a dia. Veem-se desestimulados para o trabalho, com rompantes de tristeza ou depressão, dor de cabeça, enxaqueca, falta de concentração e desconhecem as origens de tais males.

Pensando no assédio como um vírus, a depender dos atingidos e dos agentes assediadores, as consequências podem ser mais leves ou mais duras, a analogia com uma virose nos permite compreender, inclusive, as predisposições de algumas pessoas em facilitar ou dificultar a “instalação” do assédio, essa doença, se o organismo invadido for mais frágil, poderá gerar danos sentidos de forma mais grave, se mais forte, talvez o fato sirva até como um desafio, um estímulo para superação de situações adversas.

A vítima pode desenvolver desde transtornos físicos causados pelo contínuo estresse, como a fibromialgia, a transtornos psíquicos, por se perceber prisioneiro de uma situação sem saída, cuja lógica (que não existe) ele não consegue entender (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Outra possível consequência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de *Burnout*, uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho. A Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, como decorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que têm como efeitos: hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre outros problemas.” (VILLATORE; HASSON, 2007, p. 161)

As feridas dos danos psíquicos fecham-se lentamente. A recuperação plena de psicopatologias como depressão, ansiedade, fobias e outras, pode demandar longos meses de tratamento com psicólogos, psiquiatras ou outras terapias de longo prazo, para os quais nem sempre os servidores dispõem de recursos financeiros. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

A questão basilar, pois, a partir do início dos danos ao psiquismo, é o estabelecimento de um esquema perverso de retroalimentações. O dano moral engendra danos psíquicos e estes provocam prejuízos à funcionalidade, o que, por sua vez, pode ampliar os danos moral e patrimonial. O nexos causal nem sempre é de apuração simples. Os danos psíquicos geram danos físicos os quais, por sua vez, também se refletem em danos funcionais, que igualmente agravam os danos moral e patrimonial. O agravamento dos danos moral e patrimonial reforça o círculo vicioso e surge uma espiral ascendente de todos os danos, reforçando-se mutuamente até o rompimento – o momento em que alguma solução radical dará fim a essa escalada de sofrimentos, seja pela declaração do conflito, seja pela exclusão de um ou mais participantes. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 146-147)

Entra-se num processo cíclico de adoecimento, numa retroalimentação contínua, o servidor perturbado, vítima de assédio, reduz seu rendimento no trabalho, o que gera mais assédio, pela insatisfação gerada na chefia assediadora.

De acordo com Fiorelli e Junior, o dano psíquico proveniente do assédio apresenta dois efeitos: um de ordem subjetiva, percebido exclusivamente pelo indivíduo, restrito à sua esfera íntima e que não pode ser, a rigor, comprovado quantitativa ou qualitativamente, que ele denomina de sintoma. E o efeito objetivo, percebido pelas pessoas que se relacionam com o assediado, que ele denominado de sinal.

O sinal pode ser comprovado qualitativa e quantitativamente, é passível de comparação com padrões de referencia e constitui a base da comprovação técnica do dano psíquico, a ser avaliada por médico, psiquiatra ou psicólogo. Sinais, obviamente, têm natureza físico-fisiológica e os mais perceptíveis e comprováveis dizem respeito ao comportamento manifesto do indivíduo. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 149)

Como exemplos de sintomas apontados pelo autor temos: medo de sair de casa, profundo sentimento de tristeza, sensação de falta de ar, angústia, expectativa ruim. E os sinais: dificuldade para iniciar o sono, despertar precoce, hipersudorese, elevação subida da pressão arterial, ganho descontrolado de peso. “Sempre que acontece dano psíquico, ocorre prejuízo ao funcionamento normal do indivíduo em um ou mais campos de sua vida privada (trabalho, lazer, família, social, afetivo, etc.)” (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 151)

A destruição “do ponto de vista psíquico” implica em um percurso doloroso, no qual o indivíduo vai perdendo a capacidade de desempenhar sua função, depois não consegue mais vislumbrar uma saída para a situação, para a vítima a situação só irá piorar a cada dia, o assediado modifica seus comportamentos, alterando aspectos de sua personalidade, o que é sentido pelo seu ciclo de convivências, o prejuízo com seus relacionamento agrava o dano ao psiquismo estabelecendo um círculo vicioso e destrutivo, e se a situação persiste o quadro pode evoluir para transtornos mentais que, por sua vez, podem trazer consequências ainda mais severas, culminando em suicídio ou comportamentos criminosos. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 152)

A depressão é diferente da simples tristeza, naquela o indivíduo se entrega a profunda desesperança, a uma espécie de incapacidade de começar qualquer tarefa, até pensar parece difícil, o que gera um enorme desespero. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Fiorelli e Junior traçam um possível caminho do processo assediador, focando nas suas consequências, assim:

1. O indivíduo oculta, em casa, os dissabores que enfrenta, seja por vergonha, seja por não saber ou entender o que está ocorrendo;
2. O desconhecimento dá início a conflitos no ambiente familiar, agravados pelas transformações de humor da vítima;
3. Aumentam os comentários com insinuações, do tipo 'você já não é o mesmo' 'cadê aquela vibração toda?', 'o que você está precisando é dar uma boas';
4. Cada encontro com amigos(as) transforma-se numa tortura, sendo uma das piores a frase: 'se eu fosse você', ocorre que ele ou ela não é;
5. O desempenho sexual cai, despertando suspeitas de infidelidade;
6. As angústias aumentam, podendo resultar em divórcios, multiplicando-se os efeitos do assédio moral (FOIORELLI e JUNIOR, 2007, p. 114)

Como cada indivíduo vai sentir ou reagir ao assédio será extremamente particular, a depender de diversos fatores, do ambiente, dos envolvidos e da história que permeia a relação, contudo, o transcurso dos efeitos acima indicado são possíveis consequências, que podem ser vividas exatamente como postas, sem algumas etapas ou com outras não citadas.

De acordo com Marie-France Hirigoyen (2006), sintetizando as possíveis consequências do assédio moral, diríamos que o servidor pode ser intimamente destruído a partir de condutas que vão desde a deterioração das condições de trabalho, passando pela possibilidade de isolamento e recusa de comunicação por parte da vítima, até os atentados diretos a sua dignidade culminado com as mais variadas formas de violência, seguindo um cronograma que nem sempre é retilíneo, pode ser cíclico, constante, com ou sem intervalos.

De acordo com a autora as consequências estão assim dispostas:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a 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.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores as suas competências.

- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores, ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).

- Zombam de suas deficiências ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- . Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

Em síntese, diríamos que as agressões e ameaças provenientes do assédio têm como consequências: perturbações de ordem emocional, física e psíquica que serão sentidas em maior ou menor intensidade a depender das características pessoais dos envolvidos, reduzindo seu potencial de trabalho com prejuízos para a qualidade e quantidade do serviço público prestado.

5.4 O julgamento do Assédio Moral pelos Tribunais de Justiça do Brasil

Neste tópico, comentaremos alguns dos julgamentos de assédio moral de servidores públicos e outras vítimas objetivando demonstrar como tais violações vêm sendo apreciadas pelo Judiciário, estando certos de que os casos levados à Corte ainda são inexpressivos,

abarcam apenas parte dos casos de assédio moral, enquanto muitos nem chegam a seu conhecimento e tantos outros são arquivados por falta de provas.

Os casos trazidos representam apenas a ponta do *iceberg*, a grande maioria das vítimas de assédio permanece calada, ou o servidor não denuncia, ou o caso é abafado e, dos outros que chegam a julgamento, muitos não recebem uma sentença justa, é um tipo de violência de difícil prova, as agressões normalmente não deixam marcas no corpo.

O primeiro julgado analisado resultou de um caso de assédio que levou à injusta remoção do servidor, ou seja, ele foi retirado imotivadamente do seu local de trabalho e, embora não tivesse inamovibilidade¹³⁸, para que ocorra tal transferência deverá haver motivação plausível, em atenção aos princípios constitucionais da segurança, da proteção à família e dignidade do servidor. Transferir alguém do local de trabalho, com alteração de domicílio, implica mudanças profundas, muitas vezes, drásticas, com incremento de gastos, transferência de escola dos filhos e afastamento dos familiares. Assim, não se pode remover servidor como se fosse objeto e não houvesse uma vida a ser considerada, evitando-se a configuração do assédio moral.

Vejam os como o Tribunal de Justiça do Paraná, em 2010, apreciou o caso.

APELAÇÃO CÍVEL E RECURSO ADESIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A transferência ou remoção de funcionários deve ser motivada e ter como fundamento o interesse público. Até porque motivação e finalidade pública são requisitos de qualquer ato administrativo, não sendo lícito à administração, sob o fundamento de discricionariedade, praticar atos abusivos e despedidos de interesse público. Reiteradas transferências de local de trabalho, injustificadamente, configura assédio moral passível de indenização, mormente *in casu*, em que há atos que sequer foram materializados. Fixado o valor do dano moral em valor razoável, não cabe sua elevação em recurso adesivo. APELAÇÃO E RECURSO ADESIVO. DESPROVIMENTO.¹³⁹ (grifamos)

Além de revertida a situação, o julgamento determinou que o servidor fosse indenizado pelo dano moral sofrido em decorrência do assédio, pois se feriu o direito à dignidade, ao processo administrativo justo, à ampla defesa e seu direito à felicidade, os

¹³⁸ Uma garantia de poucos cargos públicos, a exemplo de juízes e promotores de justiça, que importa no direito de permanecer trabalhando em determinada localidade, só podendo ser transferido de local com seu expresse consentimento.

¹³⁹ PARANÁ, **Tribunal de Justiça**. AC: 6235745 PR 0623574-5, Relator: Cunha Ribas, data de Julgamento: 23/02/2010.

transtornos com a transferência trouxeram muito dissabor na vida do assediado, situações que ensejam a dor moral.

No caso seguinte, os atos de assédio foram variados, além de segregada no local do trabalho, o que se deu com o isolamento da servidora com sua mesa sendo disposta entre armários, houve também o esvaziamento de tarefas, aos poucos sua função foi se tornando sem utilidade, o que gerou enorme desprestígio. Na conclusão do julgamento, também foi determinado o ressarcimento, em pecúnia, pelo dano sofrido.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. ASSÉDIO MORAL. **SEGREGAÇÃO FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO. COLOCAÇÃO DA MESA DA SERVIDORA ENTRE ARMÁRIOS. ESVAZIAMENTO GRADATIVO DAS FUNÇÕES. ALEGAÇÃO DE INSUBORDINAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. FICHA FUNCIONAL SEM NENHUM DESABONO. PROVA ORAL QUE COMPROVA O ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. APELAÇÃO PROVIDA.** - A prova do assédio moral tem particularidades que não podem ser olvidadas pelo julgador, quais sejam, o modo difuso e velado com que é conduzido contra a vítima, e a conivência e cumplicidade dos colegas quando é praticado pelo superior hierárquico.¹⁴⁰ (grifamos)

Como se observa, houve menção expressa às dificuldades de se obterem provas nas situações de assédio moral, por serem difusos e velados, dificultando o acesso à justiça por parte da vítima.

CIVIL E ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. ASSÉDIO MORAL. ATO ILÍCITO COMPROVADO NOS AUTOS. **SERVIDOR MILITAR DESQUALIFICADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM DOCUMENTO ESCRITO. SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS CONCEDIDA.** I – Comprovado nos autos o assédio moral praticado por superior hierárquico contra subordinado na organização militar, consubstanciado em ofensas dirigidas ao servidor em **documento escrito, incompatíveis com a preservação de sua dignidade individual**, mostra-se de rigor a devida reparação, com a condenação da União ao pagamento de indenização pelos prejuízos morais sofridos pela vítima, em valor que compense seu sofrimento e transtornos, observadas a sua situação econômica e as peculiaridades do caso concreto, evitando também que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos ou exageros, a pretexto de punição do agente. II – Indenização fixada em R\$10.000,00 (dez mil reais) que, embora inferior à quantia postulada na inicial, não implica sucumbência

¹⁴⁰ PARANÁ, Tribunal de Justiça. AC: 6398230 PR 0639823-0, Relator: Dulce Maria Cecconi, Data de Julgamento: 04/05/2010.

recíproca (Sumula 326 do STJ). III – Apelação parcialmente provida. Sentença parcialmente reformada. Pedido julgado procedente em parte.¹⁴¹ (grifamos)

A situação acima, diversa das anteriores, traz raríssimo exemplo de prova escrita da prática do assédio, o que dificilmente ocorre fora do âmbito militar, devido à hierarquia e disciplina mais rígidas deste local de trabalho, espaço em que os militares são frequentemente punidos, inclusive por escrito, a evidência do assédio pôde ser mais facilmente demonstrada.

APELANTE 1: MUNICÍPIO DE NOVO ITACOLOMI APELANTE 2 : MOACIR ANDREOLLA APELADO : CLAUDOVINO MORENO CASTILLHO RELATOR: DES. RUBENS OLIVEIRA FONTOURA APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - SERVIDOR PÚBLICO - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE **RETALIAÇÃO POLÍTICA** - PREFEITO QUE UTILIZOU DA MÁQUINA ADMINISTRATIVA PARA FINS DE OBJETIVOS PESSOAIS - **COLOCAÇÃO DE SERVIDORES EM SALA INSALUBRE E SEM VENTILAÇÃO, EM LOCAL FORA DO PRÉDIO DA PREFEITURA, ONDE PERMANECEU OCIOSO E SEM FUNÇÃO DEFINIDA** - AFRONTA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, DA MORALIDADE E DA IMPESSOALIDADE - INDENIZAÇÃO DEVIDA - REDUÇÃO DO QUANTUM ARBITRADO - IMPOSSIBILIDADE - APELOS DESPROVIDOS. 1 - A conduta abusiva do administrador público com **o intuito de menosprezar o servidor, colocando-o em situação de fragilidade desestabilizando-o emocionalmente, depreciando suas qualidades profissionais e pessoais, com profundo abalo na auto-estima, capaz de comprometer o seu equilíbrio no convívio social enseja o pagamento de indenização a título de danos morais**, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil, 2 - Configurada a existência do assédio moral, cabe ao magistrado dever quantificar a indenização, arbitrando-a com moderação, de forma que represente reparação ao ofendido pelo dano, sem, contudo, atribuir-lhe enriquecimento sem causa.¹⁴² (grifamos)

No exemplo acima, o resumo do julgamento demonstra claramente como os atos de assédio ferem os Direitos Humanos dos servidores, situações de fragilidade emocional que causa sua desestabilização, depreciam as qualidades profissionais e pessoais com abalo à autoestima, comprometendo o equilíbrio do convívio social.

Na ementa seguinte, trouxemos o caso para comentar uma situação em que aparece expressamente fixado o valor do dano moral, condenou-se o agressor a pagar a quantia de R\$ 5 mil reais de indenização, com julgamento que se deu no ano de 2012, pelo Tribunal de

¹⁴¹ RIO DE JANEIRO, **Tribunal Regional Federal da 2ª Região**. AC: 200151010236559 RJ 2001.51.01.023655-9, Relator: Juiz Federal Convocado MARCELO PEREIRA/no afast. Relator, Data de Julgamento: 06/10/2009.

¹⁴² PARANÁ, **Tribunal de Justiça**. AC: 7279503 PR 0727950-3, Relator: Rubens Oliveira Fontoura. Data de Julgamento: 22/02/2011.

Justiça de Pernambuco. Na situação, o servidor foi exposto à situação humilhante e constrangedora, além do tratamento discriminatório, degradante e vexatório, no qual a Administração Pública do município de Cabo de Santo Agostinho o transferiu para o cemitério municipal e declarou na mídia impressa que “temos que adaptar o funcionário onde ele se adequar melhor. Agora ele está perto dos mortos para parar de falar besteira”.¹⁴³

PROCESSUAL CIVIL. RESPONSABILIDADE DO ESTADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REDUÇÃO DO QUANTUM. NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO AO PADRÃO DOS VALORES IMPOSTOS POR ESTA CORTE E VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO ILÍCITO. RECURSO DE AGRAVO AO QUAL SE NEGA SEGUIMENTO. MANTIDA A DECISÃO IMPUGNADA. UNANIMIDADE DE VOTOS. 1- **Cabalmente configurado o assédio moral, o arbitramento de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de indenização** harmoniza-se com os valores fixados em precedentes por este Tribunal acerca da matéria e veda o enriquecimento ilícito do servidor. 2 - Recurso de Agravo não provido. Decisão por unanimidade.¹⁴⁴ (grifamos)

Em nossa opinião, o *quantum* fixado deveria ter sido muito maior o que representou, em nosso sentir, certa timidez do Tribunal de Pernambuco em condenar pelo assédio, a gravidade do ato assediador, no caso, devidamente comprovado, com a transferência de servidor imotivadamente, veiculando-se, por escrito, os execráveis motivos e, o que é pior, relatados por gestor público, pessoa que estaria obrigada a atender os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade e eficiência no exercício de seu cargo seriam motivos suficientes para gerar um valor de condenação bem superior. Lamentavelmente, a postura do Tribunal foi muito branda, condenando em quantia incapaz de gerar o devido desestímulo.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. Evidenciado o assédio moral referido na inicial, **é desnecessária prova de que a reclamante tenha sofrido algum abalo passível de indenização, porque o dano moral é *in re ipsa*, ou seja,**

¹⁴³ A transcrição foi retirada do inteiro teor do julgamento do AGV: 2692457 PE 0008597-90.2012.8.17.0000 pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco, cujo relator foi o Desembargador Fernando Cerqueira, tendo sido julgado em 19.06.2012, conforme nota que segue abaixo, com os dados do julgamento, disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJPE/IT/AGV_2692457_PE_1343664881415.pdf?Signature=DbFmRkY7E8LJ0R04XnLpEQ4%2FB8%3D&Expires=1421350803&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=80bd034403483af39398f76a09deb5ae.> Acesso em 12 jan. 2015.

¹⁴⁴ PERNAMBUCO, **Tribunal de Justiça**. AGV: 2692457 PE 0008597-90.2012.8.17.0000, Relator: Fernando Cerqueira. Data de Julgamento: 19/06/2012.

caracteriza-se pela simples verificação da ofensa ao bem jurídico, no caso, a integridade psíquica da trabalhadora. [...] ¹⁴⁵ (grifamos)

O julgado acima é representativo de um aspecto importantíssimo na análise dos julgamentos de violência moral, embora derivado da apreciação de um caso envolvendo empregados do setor privado, as conclusões se aplicam igualmente ao setor público.

Restou consignado que devido à dificuldade probatória, é desnecessário que se prove algum prejuízo mensurável financeiramente em decorrência do abalo moral apto a gerar indenização pelo assédio, pois se trata de violência que atinge a integridade psíquica da vítima, fazendo surgir o direito a reparação pecuniária pela simples ofensa a tal bem.

TRT-PR-29-07-2011 DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Restou comprovado que o Réu agiu como assediante na medida em que incutiu no ambiente de trabalho, não só para o próprio Autor mas também aos seus colegas, **a idéia de que seu trabalho não valia a remuneração que lhe era paga, podendo ser substituído por mão-de-obra terceirizada mais barata, situação indubitavelmente humilhante e degradante, que certamente o condicionou a uma posição de inferioridade profissional, fazendo diminuir sua importância como empregado** e até mesmo como colega de trabalho. Na tentativa de descartar o Autor, que não lhe era mais "rentável", o Réu passou a constrangê-lo com o estigma de que era "caro" e que poderia ser substituído a qualquer momento por alternativa menos onerosa, conduta reprovável que inequivocamente **maculou não só a honra subjetiva do Autor, mas também a sua imagem frente aos demais empregados**. É de se ressaltar que o Autor trabalhou por quase 30 anos na empresa, de maneira que a situação gerada com o assédio moral importou em profunda dor pelo desrespeito e descaso do empregador em face de ser colaborador de tão longa data. E, nesse contexto, evidente que a ofensa patronal, nesses termos, agravou ainda mais a repercussão negativa da conduta ora repugnada **no patrimônio subjetivo do trabalhador**. Destarte, impende confirmar a responsabilidade civil subjetiva do Réu pelo dano moral que provocou ao Autor em razão da sua conduta desmedida, não condizente com os princípios norteadores da relação de trabalho que primam, sobretudo, pela **dignidade da pessoa humana e pelo valor social do trabalho, e reprimem, precipuamente, a discriminação no ambiente laboral**. Assim, a reparação postulada pelo ofendido é medida que se impõe. ¹⁴⁶ (grifamos)

Note-se que nesta ação, julgada em julho de 2011, pelo Tribunal do Trabalho da nona região, a ementa do julgado cita expressamente que o assédio agride os Direitos Humanos à dignidade, fere o valor social do trabalho, a honra subjetiva do trabalhador, a imagem e seu

¹⁴⁵ RIO GRANDE DO SUL, **Tribunal Regional do Trabalho**. RO: 1418005320095040005 RS 0141800-53.2009.5.04.0005, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, data de Julgamento: 19/10/2011.

¹⁴⁶ PARANÁ, **Tribunal Regional do Trabalho**. 32002009654902 PR 3200-2009-654-9-0-2, Relator: MÁRCIA DOMÍNGUES, data de Publicação: 29/07/2011.

patrimônio imaterial, neste aspecto, questões de ordem psíquica e emocional, além de ser claro quanto à gravidade do assédio, notadamente porque coisifica a pessoa do assediado, como se fosse um simples objeto substituível e, portanto, sem o devido valor humano.

ASSÉDIO MORAL DEMONSTRAÇÃO. CONSEQUÊNCIA. Demonstrado através dos relatos testemunhais que a empresa no curso da relação empregatícia passou a praticar, reiteradamente, condutas que levaram o empregado ao **isolamento e ostracismo**, dúvidas não há que tal comportamento caracteriza assédio moral que merece ser reparado mediante uma indenização que, embora não seja capaz de cicatrizar a ferida psicológica, permita ao menos amenizar seu sofrimento.¹⁴⁷ (grifamos)

Isolamento e ostracismo, comprováveis através de relatos testemunhais, serviram como exemplo de atos assediadores e apontam luzes quanto a uma das formas de se buscar provas para configurar o assédio, muito embora se trate de testemunhas que normalmente também serão servidores e/ou empregados, sendo difícil que deponham contra a mesma chefia. Contudo, se a vítima puder conseguir que tal tipo de prova seja produzida, certamente terá um forte elemento para desmascarar o assédio.

No próximo julgado, embora não reconhecida a violência moral, segue entendimento de Tribunal do Trabalho da 10ª região, de abril de 2014, acerca de algumas das características desse tipo de violência.

PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A arguição de negativa de prestação jurisdicional é fato de extrema gravidade no curso processual. No caso, analisadas cuidadosamente a sentença vergastada e a decisão integrativa proferida nos embargos de declaração, não se verifica nenhuma irregularidade processual - omissão - apta a justificar a arguição da reclamada. **INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO/DANO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Assédio significa submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos". Trata-se, portanto, de ato que só adquire significado pela insistência, visando atingir a autoestima da pessoa. O termo moral, por sua vez, quer dizer "o que é ou não aceitável na sociedade, havendo valoração de acordo com o contexto social. Diante da inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego, e a partir do seu conceito, exsurtem como elementos caracterizadores do instituto: a) identificação dos sujeitos; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos da personalidade; c) reiteração e sistematização; e d) consciência do agente. Na situação em apreço, não**

¹⁴⁷ CEARÁ, Tribunal Regional do Trabalho. RO: 1119005920055070012 CE 0111900-5920055070012, Relator: JOSE RONALD CAVALCANTE SOARES, data de Julgamento: 11/05/2009.

vislumbro delineados os traços característicos do assédio moral, à míngua de elementos aptos a comprová-los. Recurso conhecido e desprovido.¹⁴⁸

Há diversos outros casos, nos quais grande parte das negativas em se reconhecer o assédio por nosso Poder Judiciário¹⁴⁹ é devido à falta de provas, enquanto os que reconhecem nos demonstram claramente o quanto à dor moral fere diversos Direitos Humanos do servidor, a exemplo da dignidade, da honra, da imagem, à personalidade, à saúde física, emocional e psíquica.

Embora extensas às leis locais a tutelar o servidor contra tais condutas, elas não têm se mostrado eficazes, ainda há muito a se fazer para efetivação dos Direitos Humanos dos servidores públicos, tanto na seara legislativa, precisamos que seja qualificado como crime a prática do assédio e reeditadas diversas leis já existentes, inadequadas para regular e punir o assédio, quanto na conscientização dos servidores e gestores acerca do tema.

Aliás, na França, de acordo com Villatore e Hasson, o assédio moral já é crime, punido com pena de um ano de reclusão e multa no valor de 15.000 (quinze mil) euros àqueles que praticarem o assédio moral (art. 222-33-2) (VILLATORE; HASSON, 2007)

São muitos direitos, todos em forma de lei, de cumprimento obrigatório, mas não basta prevê-los, é necessário que passemos à etapa seguinte, de efetivação. Aludindo às etapas de construção do Estado Democrático, Norberto Bobbio (2004) tratou da fase de positivação dos direitos, para dizer que temos um número razoável de leis, mas o que necessitamos é sair dessa etapa e migrar para a especificação dos mesmos, ou seja, deixarmos de levar em conta

¹⁴⁸ DISTRITO FEDERAL, **Tribunal Regional do Trabalho**. RO 00615201300210007. Relator: Juiz Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 09/04/2014.

¹⁴⁹ Os julgados por ora elencados são alguns exemplos de recentes casos em que os Tribunais de Justiça de vários Estados de nosso País não admitiram o assédio por falta de provas de sua prática: TJ-RS - AC: 70060899937 RS, Relator: Iris Helena Medeiros Nogueira, data de Julgamento: 10/09/2014, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 15/09/2014; TJ-DF - APC: 20090111998202 DF 0167782-48.2009.8.07.0001, Relator: ANTONINHO LOPES, Data de Julgamento: 21/11/2012, 4ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 24/01/2014 . TJ-SP - APL: 9173414422007826 SP 9173414-42.2007.8.26.0000, Relator: Antonio Celso Aguilar Cortez, data de Julgamento: 06/02/2012, 10ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 08/02/2012; TJ-SP - APL: 00095305820118260223 SP 0009530-58.2011.8.26.0223, Relator: Oscild de Lima Júnior, Data de Julgamento: 25/11/2014, 11ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 03/12/2014; TJ-RJ - APL: 03844588820088190001 RJ 0384458-88.2008.8.19.0001, Relator: DES. CARLOS SANTOS DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 02/09/2014, VIGÉSIMA SEGUNDA CAMARA CIVEL, Data de Publicação: 08/09/2014.

apenas os destinatários genéricos e passarmos a cuidar do ser em situação, no caso, o servidor público.

5.5 Propostas de enfrentamento

Importa ressaltar que todas nossas considerações partem de uma premissa maior, existir assédio moral de fato e não no imaginário do servidor, ou seja, temos ciência de que também há servidores descompromissados e que assumem o papel de vítima simplesmente por lhes ser conveniente, em tais casos não se aplicam nossas considerações, mesmo porque ser diligente e eficaz é dever inerente à função pública.

Presente o assédio, acreditamos que possa ser evitado e que há meios de prová-lo para punir os agressores. Em tal sentido, trataremos de algumas posturas que podem ser adotadas visando reduzir ou mesmo evitá-lo, em seguida, indicaremos as formas que consideramos eficazes para auxiliar o servidor a se defender da violência moral e, em sendo o caso, com as provas obtidas, buscar o auxílio do Poder Judiciário.

O tratamento educado ou agressivo surge através do mesmo veículo, a comunicação. Gestos ou escritos também são suas formas, contudo, na maioria das vezes, é a linguagem o meio mais utilizado para praticar o assédio moral, por isso, é a partir dela que buscaremos compreender alguns dos obstáculos para a falta de diálogo visando indicar formas para o servidor tentar restabelecer a comunicação perdida.

É comum pensarmos que só nos comunicamos com a palavra; na realidade, estamos além das mensagens verbais e, na maioria das vezes, ao mesmo tempo, emitindo mensagens não-verbais, seja por mímica, seja pelo olhar, pela postura. (WEIL, 1971, p. 95)

Pierre Weil aponta algumas barreiras para a comunicação, entre as quais, o egocentrismo, preconceitos e estereótipos, a competição leva as pessoas a ter um monólogo coletivo ou, nas palavras do autor, um diálogo de surdos, cada um corta a palavra do outro para poder dizer aquilo que pensa ou acredita, sem antes escutar.

O egocentrismo nos impede de enxergar o ponto de vista de quem fala, nos compelindo a rebater tudo que é dito, sem ao menos ouvir o que é dito; a percepção que temos do outro igualmente, somos influenciados por preconceitos e estereótipos,

esperamos e ouvimos a partir de pré-formulações, o que pode ser um grande empecilho para o diálogo. (WEIL, 1971, p. 97)

A frustração também dificulta o ato de escutar o que o outro tem a nos dizer; a transferência inconsciente de sentimentos que temos em relação a outras pessoas que se assemelham a nosso interlocutor; a projeção que nos leva a emprestar à outrem intenções que nunca teve, mas que teríamos no lugar dele, a inibição, apenas para citar alguns exemplos. (WEIL, 1971)

Existem três razões básicas para uma falha de comunicação, e em cada um dos casos, as três operam juntas. A primeira é um sistema falho de transmissão de informações, como aqueles que são muito lentos, ou que não informam a todos igualmente bem ou que são tão incompletas que favorecem os rumores e conjecturas. A segunda é o mau uso da linguagem, a falta de capacidade de se manifestar de maneiras interessante e sem ambigüidades. Quando algo é dito sem jeito, as pessoas tendem a não prestar atenção e não reter o que se diz; e quando algo é dito de maneira convidativa para uma interpretação particular, este convite é aceito pela massa. A terceira razão é a tendência das pessoas a ler as suas próprias esperanças e medos sobre as coisas que vê e ouve. [...] Uma das descobertas mais alarmantes de cientistas que analisaram as grandes organizações é que as comunicações internas de muitos deles são feitas de maneira desastrosa.¹⁵⁰ (GELLERMAN, 1966, p. 271, tradução nossa)

Além das frustraões, egocentrismo, narcisismo e outras dificuldades de ordem subjetiva, o autor enumera situações que também dificultam a comunicação, quais sejam: a transmissão falha de informações, o mau uso da linguagem e a tendência das pessoas de interpretar o que o outro diz baseados em suas próprias esperanças e medos, ou seja, a maneira como a mensagem é interpretada passa por um filtro prévio que determina aquilo que cada um pode ver e ouvir a partir de suas próprias limitações pessoais.

¹⁵⁰ “Hay tres razones básicas para una mala comunicación, y en cada uno de los casos, las três operan juntas. La primera es un sistema defectuoso para transmitir la información, como aquellos que son demasiado lentos, o que no informan a todos igualmente bien o que son tan incompletos que favorecen las conjeturas e y los rumores. La segunda es el mal uso del lenguaje, una falta de habilidad para manifestarse de forma interesante e sin ambigüidades. Cuando se dice algo torpemente, la gente tiende a no prestar atención y no retiene lo que se le dice; y cuando algo se dice de modo que invita a la interpretación privada, esta invitación es aceptada en masa. La tercera razón es la tendencia de la gente a leer sus propias esperanzas y temores en las cosas que ve y oye. (...) Uno de los hallazgos más alarmantes realizados por los científicos que han analizado las grandes organizaciones es que las comunicaciones interiores de muchas de ellas están hechas un desastre.”

Hans Georg Gadamer, em uma de suas mais conhecidas e importantes obras “*Wahrheit und Methode*”, de 1960, no capítulo “a incapacidade para o diálogo” (GADAMER, 2002, p. 245) traduz sua preocupação com a monologização do comportamento humano, com a redução da capacidade de se estabelecer o verdadeiro diálogo entre as pessoas.

Como obstáculos ao diálogo e à comunicação, citado autor aponta o próprio modo de pensar técnico-científico de nossa civilização; experiências específicas de auto-alienação e o isolamento, cada um passou a viver num mundo individual e não partilhável. Temos que concordar, todas as formas de diálogo restam ameaçadas, desde as mais profundas, até o diálogo pedagógico, o familiar, de negociação, terapêutico e no trabalho.

Este último, aliás, possui vários agravantes, ao contrário do que ocorre na família, no local de trabalho não há o vínculo afetivo típico de pessoas que possuem parentesco, não há a vontade de escutar o outro que se observa no movimento professor/aluno, não há a meta de fechar um bom negócio a colocar os parceiros comerciais em sintonia com as necessidades do outro, tampouco há a abertura para ouvir que se observam em sessões de terapia.

Para Gennaro Cicchese (2011), professor Italiano de Antropologia Filosófica do Instituto de Ciências Religiosas da Pontífica Universidade Lateranense de Roma, outro grande inimigo do diálogo é o silêncio, que não é apenas uma crise de linguagem, mas a crise das relações humanas, a palavra, privada de sua relação com o silêncio, torna-se vazia e incapaz de criar comunhão.

As exigências de produtividade e qualificação cada vez mais crescentes, a falta de tempo e a concorrência acirrada pelos postos de trabalho são situações que reduzem a disponibilidade para a conversa, palavras passam a ser jogadas, o tempo é cada vez mais escasso, mutila-se o espaço do silêncio e junto com ele as relações de trabalho.

De acordo com aquele autor, a escuta do silêncio, capaz de fazer com que entremos em contato com nosso interior, é o que viabiliza toda forma de escutar. Infelizmente, na atualidade, as necessidades no trabalho são tantas que os gestores passam a não mais fazê-lo, são poucos momentos para traçar um número infindável de direcionamentos, tudo precisa ser rápido.

O ser humano, não como simples animal racional como queria Aristóteles, mas como ser de linguagem, encontra-se despido dela e, portanto, ausente um dos principais traços do

humano, o poder expressar-se. A palavra não consegue existir sem o silêncio, é ele que a confere força, viabilizando o entendimento, o que se agrava se pensarmos em culturas do não escutar, a conclusão de Cicchese (2011) é que não se dialoga, observamos verdadeiros litígios, numa civilização do grito, onde o espaço para a escuta autêntica se reduz a níveis mínimos.

Para que o homem, portanto, volte a se apropriar da capacidade de escutar tem um grande desafio, recuperar o silêncio, não apenas a ausência de ruído acústico ou verbal, trata-se de um desprendimento de si mesmo, ausência de ego, uma atividade interior e espiritual. Só assim escutamos verdadeiramente e superamos outro grande obstáculo para o diálogo, o pré-julgamento. Este último ameaça porque retira o vazio necessário que deve se estabelecer dentro de nós para que surja a comunicação.

Martin Buber, filósofo judeu, educador para a paz, escritor e antropólogo, em sua mais importante obra, “eu e tu”, descreveu duas posturas do ser humano face ao mundo e diante do ser, quais sejam, as relações eu-tu e eu-isso, distinguindo-as do seguinte modo: na atitude eu-tu ocorre a abertura da pessoa para o outro, que pode ser outra pessoa, a natureza ou um objeto, permitindo o aprendizado na reciprocidade, quando nos permitimos vivenciar o outro em sua totalidade, ocorrendo a escuta autêntica, há o espaço para o mencionado silêncio que antecede a palavra, não vemos raça, sexo, cor dos olhos, pele ou cabelo, mas a totalidade do ser.

Por sua vez, na postura eu-isso, vivenciamos uma experiência, o isso, trata-se igualmente de uma pessoa ou um objeto, mas neste encontro não nos abrimos, procuramos compreender racionalmente o outro/coisa, e transformamos o tu em objeto, neste mundo não há relação, nem diálogo, é monológico, é o espaço da absoluta causalidade (BUBER, 2004, p.84), aqui o tu não interage, fica coisificado.

Buber (2004) é enfático ao falar do equilíbrio entre os dois tipos de posturas, o mundo e o ser humano são duais, não há um juízo de valor positivo para a postura eu-tu e negativo para eu-isso, mas são atitudes que tomamos na vida, o problema é quando se passa a coisificar todas as relações, transformando todos num “isso”, fazendo surgir a figura do tu-diabólico, produto da restrição obsessiva causada pelo modo eu-isso de ser, da fatalidade e da arbitrariedade.

Se, por exemplo, o Estado automatizado agrupa cidadãos totalmente estranhos uns aos outros, sem fundar ou favorecer uma vivência com-o-outro, deve-se substituir isto por uma comunidade de amor. Esta comunidade de amor deve florescer quando pessoas se agrupam pela manifestação de um livre sentimento e resolvem viver juntas. Mas isso não é assim; a verdadeira comunidade não nasce do fato de que as pessoas têm sentimentos umas para com as outras (embora ela não possa, na verdade, nascer sem isso), ela nasce de duas coisas: de estarem todos em relação viva e mútua com um centro vivo e de estarem unidos uns aos outros em uma relação viva e recíproca. (BUBER, 2004, p.80)

Como se vê, não são poucos os inimigos do diálogo, e o assédio resulta desta dificuldade comunicativa entre os envolvidos, combinado a outros fatores, como a personalidade do agressor, da vítima e considerações relacionadas ao ambiente de trabalho. “O assédio em uma empresa passa a seguir por diferentes etapas, que têm como denominador comum uma recusa à comunicação.” (HIRIGOYEN, 2012, p. 76)

Resgatada a comunicação, acreditamos ser possível combater ou, pelo menos, diminuir a violência moral. Embora não seja um caminho fácil, se presentes condutas assediadas é porque o clima no ambiente laboral já foi corrompido, ainda assim acreditamos que o servidor não deve deixar de tentar, é sempre possível a mudança, e para isso é preciso um primeiro passo.

É necessário colocar-se no lugar do outro, o que auxilia na compreensão da situação posta e esta, por sua vez, dá indícios de como o servidor poderá introduzir a comunicação perdida. A tentativa de conversa certamente não irá piorar a situação, na pior das hipóteses nada vai mudar, nem por isso devemos descartar a tentativa, certos de que cada um deve fazer a sua parte em todo e qualquer processo de mudança.

O assediado deve levar em conta que o superior hierárquico também pode ser vítima de um sistema que o exige excessivamente, que se torna difícil contemplar inúmeras atribuições sempre de forma equilibrada e, neste caso, se o assédio foi decorrente de excesso de trabalho e o agressor não é o perverso descrito por Marie-France Hirigoyen, acreditamos que uma conversa franca entre as partes possa dar início à mitigação do problema.

Reaberta a porta para conversação, valioso estudo nos traz os professores Maria Carolina Fernandes Morais e Marcelo Pelizzoli (2011) sobre o que chamam de CNV ou Comunicação Não Violenta. Citados autores, discorreram sobre o tema a partir da

contribuição que Marshall Rosenberg fez de sua experiência pessoal para criar um modelo de comunicação que busca aproximar os indivíduos.

A CNV é uma potencialização da sabedoria das relações humanas, na qual barreiras linguísticas e psicológicas são derrubadas para se aprender a ouvir e falar com o coração. Visualizamos nesse processo comunicativo não violento um caminho para o restabelecimento do diálogo. (MORAIS; PELIZZOLI, 2011)

Ideais éticos básicos, como respeito, sabedoria e compaixão precisam estar presentes nas relações de trabalho, é necessário afastar do processo de diálogo os julgamentos e agressões que se escondem por traz da linguagem, as partes precisam se conectar consigo mesmas. O grande desafio, portanto, parece-nos residir neste aspecto.

Não é tarefa fácil, aquele que se encontra em posição de superior hierárquico, estando com algum tipo de desequilíbrio emocional ou psíquico, dificilmente deixará de transmitir suas frustrações para quem se encontra em posição hierarquicamente inferior. O professor Pelizzoli (2010), tratando da visão sistêmico-fenomenológica da paz e do conflito, explica como conflitos interiores reprimidos na consciência do indivíduo podem desencadear o processo de desconsideração do outro. Conflitos estão enredados interiormente e exteriormente, já são cultivados junto às emoções negativas e pensamentos sombrios reprimidos na consciência do indivíduo e quando aparece a oportunidade, projetam-se em momentos de ação raivosa, visivelmente ou não.

Segundo Marcelo Pelizzoli e Maria Carolina Moraes (2011), quanto mais realizarmos a distinção entre sentimentos verdadeiros e pseudo-sentimentos, necessidades humanas e estratégias frias, entre pedidos e ordens/imposições, mais teremos facilidade de perceber o que causa bloqueios ao nos comunicarmos com outras pessoas.

Um grande desafio para o servidor é que a comunicação com seu superior não se estabelece horizontalmente, mas verticalmente, uma parte determina comandos, a outra simplesmente os cumpre, e o diálogo encontra dificuldades de achar espaço em relações desiguais, na qual uma das partes exerce o poder com exclusividade. Sabemos que o dia a dia pode endurecer e amargar pessoas, é preciso desvendar as verdadeiras mensagens que a comunicação guarda, diferenciando pedidos, sentimentos e necessidades, com a consciência de que a responsabilidade pelos sentimentos pertence unicamente a nós mesmos, e que

expressar o que realmente sentimos, de forma clara e objetiva pode ajudar a pacificar as relações de trabalho.

Violar as forças voltadas para a vida em qualquer ser humano necessariamente tem repercussões em nós mesmos. Nosso próprio desenvolvimento, felicidade e vigor baseiam-se no respeito por tais forças e não se pode violá-las no próximo e ficar ilesos ao mesmo tempo. O respeito pela vida, dos outros assim como da nossa, é a concomitante do próprio processo vital e uma condição de saúde psíquica. (FROMM, 1964, p. 191)

Restabelecer o diálogo no trabalho, encontrar meios de abrir as portas da comunicação é condição de saúde psíquica do próprio ambiente laboral, da chefia e do servidor. Caso não seja possível, ingressamos em outro momento, o servidor deve mudar sua postura e agir de maneira objetiva e focada, munindo-se de provas da conduta assediante para que possa mover uma ação judicial contra o superior de maneira bem fundamentada.

Como vimos, o servidor vítima possui vários instrumentos normativos a seu favor, da Constituição Federal de 1988, com respaldo nos princípios da dignidade da pessoa humana, legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, bem como através de outras leis federais e locais que sejam aplicáveis ao caso, visando a instauração de um processo judicial que resulte na punição dos agressores, indenizando as vítimas e restabelecendo a dignidade no trabalho. Minassa (2012) indica alguns procedimentos para auxiliar o servidor assediado a obter tais provas do assédio, neste sentir, embora o Estado tenha responsabilidade civil objetiva, ou seja, responde por danos causados a terceiros independentemente da prova de dolo ou culpa, o servidor precisa provar a existência do fato assédio e o nexo causal entre a conduta da chefia e os danos sofridos, caso não sejam apenas do tipo moral, quando não há necessidade de prova de suas consequências. De acordo com aquele autor, o assediado deverá:

- a) Registrar todos os acontecimentos sofridos, marcando dia e hora das investidas, além de citar a presença de possíveis testemunhas do fato;
- b) Tirar cópias autenticadas dos memorandos, cartas, e-mails, correios eletrônicos e bilhetes que o superior hierárquico ou colegas assediadores lhe enviarem, não só com ofensas, mas também com procedimentos que possam induzir a vítima a erro;
- c) Se possível, reproduzir imagens fotográficas ou de vídeos com o objetivo de registrar os acontecimentos que caracterizem o assédio;
- d) Gravar, com um micro-gravador, todas as conversas que tiver com o superior hierárquico ou com colegas assediadores, além de degravá-las;

- e) Tirar cópias autenticadas de atestados médicos, principalmente se expedidos por médicos do trabalho, e de outros documentos médicos que comprovem o nexo entre a ação dos assediadores e as consequências patológicas oriundas do assédio;
- f) Enviar carta registrada para os autores do assédio, relatando minuciosamente as práticas ilícitas cometidas pelos mesmos, e alertando-os sobre a tomada de medidas cabíveis, caso elas não cessem imediatamente;
- g) Comunicar por escrito (seja por carta registrada, seja por cópia com protocolo de recebimento) e de maneira pormenorizada ao superior hierárquico imediato de seu chefe os fatos originadores de assédio, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis contra os assediadores. (MINASSA, 2012, p. 173-174)

Há dois itens que merecem reflexão, D e G. Quanto à gravação de conversas que ocorrem em local privativo, o servidor não deve temer alegações de ilicitude da prova, tendo em vista que, embora ainda não seja crime a conduta de assediar moralmente, as injúrias que o acompanham já o são, de modo que, estará utilizando provas em legítima defesa, o que autoriza tal tipo de gravação sem que exista qualquer óbice legal.¹⁵²

¹⁵² Em tal sentido, artigo disponível em: < <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/1613809/o-direito-de-defesa-pode-ser-exercido-por-meio-de-gravacao-ambiental-clandestina>> Acesso em 24 mar.2015. É também o entendimento da Suprema Corte: “No parecer de fls. 537/547, o ilustre Subprocurador-Geral da República Dr. MARDEM COSTA PINTO resumiu a hipótese e, em seguida, opinou, nos seguintes termos: "Recurso Extraordinário. A gravação realizada por um dos interlocutores da conversa não é prova ilícita. Não contamina as eventuais provas dela decorrentes. Condenação, ademais, fundada em outros elementos de prova. Inocorrência de afronta ao artigo 5º da Constituição Federal. (...) Em primeiro plano, cumpre tecer algumas considerações acerca das gravações clandestinas. Nestes casos, a captação ou gravação da conversa pessoal, ambiental ou telefônica se dá no exato momento em que a conversa se realiza; é feita por um dos interlocutores, ou por terceira pessoa com o seu consentimento, sem que haja conhecimento ou autorização dos demais interlocutores. 5. Ada Pelegrini e outros em *As Nulidades no Processo Penal* - Malheiros Editores - 3ª edição- página 153, assim define tais gravações: "Não se enquadra, igualmente, na garantia do art. 5º, inciso XII, CF a gravação clandestina de uma conversa, feita por um dos interlocutores, quer se trate de comunicação telefônica, quer se trate de comunicação entre presentes. Aqui, como visto, não se pode falar em interceptações (...), nem está em jogo o sigilo das comunicações."6. É a hipótese presente. A denúncia revela que o Diretor-Geral da Air France no Brasil, Sr. Gerard Marcel, reuniu-se com dois fiscais da Previdência para que estes esclarecessem sobre os trabalhos de fiscalização realizados na companhia. Em tal conversação, gravada em fita cassete pelo Diretor da empresa, os réus atestaram a existência de irregularidades contábeis e de um débito grandioso com o INSS. Na ocasião, propuseram que a empresa lhes pagasse somente a quarta parte do valor devido para que dessem por encerrada a fiscalização.7. A gravação realizada nos moldes do caso concreto não constitui hipótese de ofensa à Constituição Federal nem de prova obtida ilicitamente. Conforme esclarece Ada Pelegrini e outros na obra supracitada, a "gravação em si, quando realizada por um dos interlocutores que queira documentar a conversa tida com terceiro, não configura nenhum ilícito, ainda que o interlocutor não tenha conhecimento de sua ocorrência. (...) É certo que condicionar a gravação de uma conversa ao prévio consentimento dos envolvidos significa, em última análise, afastar qualquer possibilidade de obtê-la. Principalmente em se tratando de investigação criminosa, onde a gravação clandestina feita por um dos interlocutores constitui prova eficaz da prática do delito.9. Aqui, como visto, a vítima da extorsão teria gravado a conversa entabulada com o recorrente. A hipótese, portanto, que não se confunde com a interceptação de conversa telefônica, sendo prova lícita, vez que a vítima agiu em estado de legítima defesa, defendendo-se da investida criminosa do paciente, havendo portanto justa causa para a gravação unilateral, na linha, aliás, do magistério de Vicente Greco Filho. (...) "Se, de fato, não é lícito desnudar a vida particular ou familiar de um indivíduo, seus hábitos e vícios, suas aventuras e

Quanto ao item G, é preciso ter muito cuidado ao optar por tal conduta, a depender do assediador pode ser muito arriscado comunicá-lo acerca das intenções de mover alguma ação judicial contra ele, tal postura pode dificultar ainda mais a coleta de provas porque o servidor o estará alertando, ademais, o fato pode agravar o assédio pelo sentimento de raiva que pode surgir na chefia, ele pode pensar: “quem é você para me ameaçar?!”

Por tais motivos, concordamos com o autor, feita a ressalva apenas quanto ao item G, que não recomendamos, a postura inicial de tentativa de conciliação supre este item sem colocar o servidor em maior risco. Fiorelli e Junior (2007), por sua vez, apontam outras estratégias que, segundo eles, possibilitam prevenir a ocorrência de assédio moral. São classificadas em três grupos complementares, quais sejam, estratégias de informação, de normalização/controlado e de formação.

Na informação, incluem a necessidade de conscientização das pessoas acerca do conteúdo essencial do que é o assédio, conceito, características, prejuízos que gera e o dano para a sociedade (são os panfletos que vemos grudados nas paredes das repartições públicas); entre os procedimentos informativos fala que deverão existir ações dirigidas para a sociedade visando o despertar para o problema, ações setoriais, focando o assédio no trabalho, no lar, contra mulheres, domésticas e as orientadas para as organizações, como escolas, trabalho, instituições financeiras.

Menciona o cuidado que devemos ter no uso de uma linguagem adequada para gerar a verdadeira compreensão do que é assédio moral, sendo relevante o meio de comunicação e o momento em que lançados os conteúdos. Trata da divulgação dos instrumentos jurídicos capazes de prevenir o dano, a exemplo das ações judiciais que podem ser movidas para repará-los.

preferências, *nula necessitate iubente*, a *contrario sensu*, será legítimo desvendá-la, presentes determinadas justificativas. Não pode o princípio *la vie privée être murée* ser interpretado como se, em torno da esfera privada a ser protegida, devesse ser erguida uma verdadeira muralha. Pelo contrário, os limites da proteção legal deverão dispor de suficiente elasticidade. O homem, enquanto indivíduo que integra uma coletividade, precisa aceitar as delimitações que lhe são impostas pelas exigências da vida em comum(...) . Publique-se. Intimem-se as partes. Brasília, 20 de novembro de 2000. Ministro SYDNEY SANCHES Relator 12(STF - RE: 271707 RJ, Relator: Min. SYDNEY SANCHES, Data de Julgamento: 20/11/2000, Data de Publicação: DJ 06/12/2000 P-00051) (grifamos). Disponível em:< <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14823998/recurso-extraordinario-re-271707-rj-stf>> Acesso em 20 fev. 2015.

Os autores admitem que a legislação, embora constitua fundamento para prevenção, não é nem a única, e nem a principal arma para prevenir o assédio moral, pois os atos de gravidade leve a moderada dificilmente chegarão ao conhecimento da justiça e, nem por isso devem ser colocados de lado na busca de evitar a reincidência.

Citam ainda alguns conselhos para combater a violência moral, entre os quais, observar bem e procurar entender o processo de assédio no local de trabalho; constatada a prática, dizem que o ideal é reagir o mais cedo possível, devendo a vítima acumular dados, indícios e informações, registrando as injúrias, fazendo cópia de tudo que puder ser usado em sua defesa.

Além disso, é recomendado a procura de ajuda dentro da própria Empresa ou Instituição, conversando primeiramente com o diretor de recursos humanos ou procurando o médico do trabalho, caso exista, o que ajudará a vítima a resistir psicologicamente melhor enquanto aguarda uma solução; consultas com um profissional da psicologia, psicoterapeuta ou psiquiatra; em sendo o caso e se possível, pode ser positivo o afastamento provisório do servidor através de uma licença médica para ajudar na recuperação. Caso não solucionado, surge o momento de fazer intervir a justiça, munidos de todas as provas. (HIRIGOYEN, 2012)

Nossas conclusões quanto às melhores medidas para enfrentar o assédio podem ser assim sintetizadas:

- a) Quando o servidor identificar que seu superior hierárquico deu início às práticas assediadoras, colocar-se na posição da chefia e tentar compreender suas atitudes. Deverá observar se o assédio ocorre por razões pontuais e apenas em decorrência de desequilíbrio passageiro da chefia ou se o superior tem personalidade perversa;
- b) Compreendido o motivo do assédio ou frustrada a tentativa, o servidor deverá tentar restabelecer a comunicação com seu superior, buscando espaço para uma conversa franca e aberta, na qual o assediado possa expor com clareza seus sentimentos;
- c) Persistindo a agressão, frustrada a tentativa de restabelecer a comunicação e o diálogo com a chefia, a vítima deverá procurar o setor de recursos humanos, ou outro setor de pessoal com semelhantes atribuições, para conversar sobre o caso,

- expondo as dificuldades vivenciadas para o responsável e buscando soluções internamente, as vezes, é possível haver a transferência do servidor a pedido seu e sem maiores transtornos, resolvendo-se o assédio com a simples mudança de chefia;
- d) Enquanto aguarda uma solução, o servidor deve começar a juntar provas sobre a prática assediadora, através de escritos, gravações das conversas em que a chefia pratique assédio, depoimentos testemunhais de colegas servidores, fotos do local de trabalho em diferentes momentos, vídeos, cópias autenticadas de atestados, laudos médicos e receitas, consultas realizadas, colheita de depoimento de profissionais a exemplo de psicólogos, médicos, fisioterapeutas, psiquiatras, juntada de notas de compra de medicações, entre outras medidas que o servidor julgar aptas para demonstrar a violência sofrida;
 - e) Caso no órgão se realize avaliação de desempenho, é prudente tirar cópia após realizada, normalmente a chefia assediadora atribui notas baixas ao servidor visando prejudicá-lo;
 - f) Guardadas todas as provas, a vítima deve manter absoluto sigilo quanto aos fatos e providências a serem tomadas, não comentando com ninguém o caso, evitando que tais situações cheguem aos ouvidos da chefia e ele seja prejudicado;
 - g) Após, se possível aguardar, recomendamos que o servidor espere o período para completar sua estabilidade no serviço público (3 anos), só depois disso deverá tomar qualquer medida judicial, do contrário, correrá o risco de perder até o próprio cargo caso não tenha sucesso na demanda, visto que certamente não seria avaliado(a) positivamente para aquisição de estabilidade.

6 O ASSÉDIO MORAL EM UM FÓRUM DE JOÃO PESSOA

Para realizar nossa investigação e confirmar ou afastar a hipótese de existência de assédio moral no serviço público, assim como os prejuízos desse tipo de violência, escolhemos o Poder Judiciário da Capital Paraibana, em um dos Fóruns da cidade de João Pessoa, não mencionando qual deles, pela necessidade de preservar o sigilo das vítimas que responderam aos questionários aplicados, optando-se por desenvolver a pesquisa fora da

Capital Pernambucana, local em que desenvolvemos nossas atividades profissionais, para que houvesse maior isenção na coleta e interpretação dos dados.

6.1 Metodologia de pesquisa

O estudo baseou-se em pressupostos de uma pesquisa quali-quantitativa, procurando analisar os dados colhidos de forma minuciosa, focando nossa análise nas respostas que trouxeram qualquer elemento configurador do assédio, só foram omitidos dados que pudessem, de algum modo, levar à identificação do servidor, da chefia ou do local de trabalho.

O uso do método misto (qualitativo e quantitativo) nas ciências humanas e sociais decorre da necessidade de articular os dois tipos de dados em um único estudo (CRESWELL, 2007), motivo pelo qual necessitamos de um número razoável de questionários indicando a prática do assédio moral, o que nos permitiu identificar e compreender as consequências desse tipo de violência para a dignidade humana do servidor e para o serviço público.

Foram aplicados, ao todo, 100 questionários, com nove perguntas abertas e uma fechada, respondidos por técnicos e analistas judiciários¹⁵³, dos quais obtivemos os seguintes dados gerais: Em 22 (vinte e dois) deles não houve a constatação de qualquer elemento indicativo de assédio, mas plena satisfação do servidor quanto ao local, aos colegas e à chefia. 38 (trinta e oito) foram inaproveitáveis, porque estavam totalmente em branco, riscados ou ilegíveis. Assim, do total de cem, em 40 (quarenta) questionários constatamos a existência de elementos configuradores do assédio moral com demonstração de suas consequências, tanto para o servidor, quanto para o serviço público. Não houve qualquer tipo de identificação na folha de respostas, muito embora houvesse espaço para que o servidor fizesse constar seus dados, o que incluía seu nome, idade, data de ingresso no cargo público, sexo e cargo. Em alguns houve indicação do cargo e do gênero, o que nos permitiu concluir que a maioria dos assediados não possui curso superior e são do gênero feminino.

Visando apreender o significado dos dados coletados, de acordo com Antônio Carlos Gil (2008), realizamos a pesquisa designada como social, estudo que trata do ser humano em

¹⁵³ A quantidade exata de técnicos e analistas não se pôde precisar, haja vista que nem todos informaram sua qualificação nos questionários respondidos.

sociedade e na relação que desenvolve com instituições, tendo como principal vantagem à percepção dos fatos diretamente, sem qualquer intermediação, o que reduz a subjetividade que permeia todo tipo de investigação social.

Após fazer uma breve explanação da pesquisa, indicando nossos dados pessoais e Instituição de vínculo, tivemos o cuidado de nos ausentar durante a coleta das respostas, objetivando deixar os servidores mais à vontade, já que a presença do pesquisador poderia intimidá-los, pois seria um meio de identificar as vítimas do assédio, o maior temor dos investigados.

Para analisar os dados, utilizamos o processo indutivo, método através do qual se partiu das respostas individualizadas para podermos inferir uma conclusão geral acerca da confirmação de nossa hipótese, constatando a efetiva existência da violência moral no serviço público ou em qualquer contexto em que existam relações hierárquicas. Dessa forma, pudemos apresentar conclusões com conteúdo de maior abrangência do que as premissas nas quais se basearam (LAKATOS & MARCONI, 2001).

Durante os meses de outubro, novembro e dezembro de 2013 fizemos a pesquisa de campo aplicando os questionários com perguntas abertas e uma última fechada objetivando com isso não restringir as impressões dos servidores e, ao mesmo tempo, verificar se existia o conhecimento preciso daquilo que configura assédio moral, quando constatamos que muitos ainda confundem assédio moral com sexual.

Os servidores que se submeteram a pesquisa trabalham dentro dos cartórios judiciários existentes em cada uma das varas (unidade de trabalho do Juiz de Direito). Vale dizer, a coleta de dados se deu em ambiente aparentemente tranquilo, já que foi aplicado fora do horário convencional de trabalho, quando o Fórum não estava funcionando, pois no horário de trabalho dos cartórios se encontravam lotados de profissionais, normalmente advogados e estagiários de direito que buscavam informações de processos, isso quando não havia audiências sendo realizadas e os servidores que acompanhavam diretamente o Juiz se encontravam ainda mais ocupados.

Embora tenhamos tentado realizar entrevistas, todas as tentativas foram frustradas, em nenhum dos cartórios encontramos disponibilidade por parte dos servidores e, por idênticos motivos, falta de tempo e excesso de trabalho, foi extremamente difícil obter um contato mais

próximo, motivo pelo qual só conseguimos acesso em horário fora do expediente normal de trabalho, encontrando aos poucos aqueles que chegavam com antecedência e já estavam nos cartórios antecipando serviços. Como só conseguimos falar com os servidores fora do horário normal, a coleta de dados se deu de maneira lenta, os questionários foram sendo aplicados na medida em que conseguimos encontrar aqueles que se dispuseram a responder as perguntas.

Por dia, só encontrávamos uma média de 3 a 5 cartórios abertos e, ainda assim, com portas fechadas, precisávamos insistir no contato, momento em que as portas se abriam, explicávamos o motivo da pesquisa e, normalmente, os assediados eram os mais dispostos a nos ouvir e responder as questões.

Optamos pela aplicação do questionário de maneira informal, já que foi inviável a obtenção de autorização escrita da direção do Fórum, até mesmo para falar com o chefe da sessão de controle de pessoal só conseguimos após a terceira visita, momento em que obtivemos a autorização verbal para aplicar o questionário. A mesma pessoa nos indicou que não realizavam avaliação de desempenho dos servidores, havia apenas o ponto eletrônico e que o horário de trabalho correspondia a sete horas diárias, tanto para analistas, quanto para técnicos e oficiais de justiça.

Alguns fatores foram considerados na escolha dos participantes do questionário:

- a) Restringimos nossa pesquisa aos servidores concursados (analistas e técnicos judiciários), já que nossa intenção foi o estudo do assédio moral no setor público, notadamente nas situações em que há um vínculo institucional mais forte, o que se dá devido à estabilidade que o servidor do quadro goza, estando mais “preso” ao serviço. Em nosso ponto de vista, este é a vítima por excelência, a chefia sabe que, dificilmente, um servidor concursado abandona seu cargo e, por isso, acaba por se sujeitar mais facilmente às situações de assédio. A escolha de tais servidores também se deu porque constatamos que são raros os estudos acadêmicos com tal foco, ao passo que, noutros setores, como o assédio em empresas privadas, já há uma boa quantidade de trabalhos.

- b) Sabemos, por outro lado, que mesmo dentro do setor público, os concursados são apenas um dos grupos que sofrem assédio, os terceirizados são igualmente vítimas, assim como estagiários, ocorre que precisaríamos delimitar nossa pesquisa.

A grande maioria dos assediados eram técnicos judiciários do sexo feminino, entre 28 a 50 anos, não constatamos, contudo, se eram servidores estáveis ou em estágio probatório, pois a maioria não trouxe qualquer informação desse tipo nas respostas. Entre os servidores lotados em cartório, havia técnicos, analistas e um único chefe, normalmente o analista judiciário que, na maioria das vezes se identificava como chefe da vara e respondia de forma objetiva que ali não havia qualquer tipo de assédio porque o “chefe era ele/ela e tais práticas não eram admitidas”.

Na aplicação dos questionários, após uma conversa introdutória com aqueles que se encontravam nas varas, fizemos a ressalva de que todo sigilo atinente aos fatos alegados e as pessoas seria rigorosamente respeitado, momento em que era feita a entrega das perguntas, deixávamos os servidores sozinhos para responder e após tempo suficiente (cerca de 1 hora) retornávamos, agradecíamos e os questionários eram coletados.

O que sentimos foi que existia “medo” por parte das pessoas em falar sobre o tema assédio moral, por isso o questionário foi a melhor e única saída. Observe-se que, quando retornávamos para pegar as folhas respondidas, aqueles que eram vítimas de assédio, fizeram questão de me pedir, em particular e com bastante reserva, que “jamais fossem identificados”, a postura foi unânime, pediram também que não constasse da pesquisa de qual cartório haviam sido colhidas àquelas respostas, razão pela qual resolvemos não identificar nem qual o fórum em que foi feita a pesquisa, se cível ou criminal, nem os servidores ou sua lotação.

Para análise dos dados qualitativos, as situações de assédio expressamente admitidas pelos servidores, bem como o não dito, utilizamos a técnica da análise de conteúdo com base em Laurence Bardin (1977), para quem não deve ser utilizado um conjunto de instrumentos metodológicos em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados com o objetivo de “desocultar” determinadas situações típicas de assédio moral que só puderam ser detectadas a partir dessa análise. Dentro das categorias analíticas que compuseram a primeira fase de estruturação da pesquisa, fizemos

a seguinte divisão: **serviço público, servidor, saúde mental e violência psíquica**, seguindo a ela outras subdivisões, quais sejam, o serviço público foi subdividido em local de trabalho e fiscalização/atividade; a categoria servidor em terceiros e condição de vítima; saúde mental em considerações pessoais e medicações/consultas e, por fim, a violência psíquica, em consciência do assédio e consequências para o servidor/serviço.

Divisões das categorias analíticas	Subdivisões
Categoria analítica 01: serviço público	1.1 Local de trabalho 1.2 Fiscalização/atividade
Categoria analítica 02: servidor	2.1 Tempo da relação com a chefia 2.2 Condição de vítima
Categoria analítica 03: saúde mental	3.1 Considerações pessoais 3.2 Medicações/consultas
Categoria analítica 04: violência psíquica	4.1 Consciência do assédio 4.2 Consequências para o servidor/serviço

6.1.1 Análise da categoria analítica 01: serviço público

1.1 Local de trabalho – impressões gerais em todas as 40 respostas	1.2 Fiscalização/atividade–impressões gerais em todas as 40 respostas
Servidores assediados 01 – 40: Quanto ao local de trabalho, verificamos que apenas 01 (um) dos 40 (quarenta) servidores assediados sofre segregação, tendo sido isolado no local de trabalho, sua mesa é distante dos demais e não há qualquer espaço para apoiar processos ou objetos pessoais, todos são colocados no chão; os demais se mostraram insatisfeitos com o local de trabalho, sem condições	Servidores 01 - 40: Todos os assediados disseram que a fiscalização é constante e intensa, desde o horário de chegada ao de saída, até a quantidade de idas aos banheiros e intromissão em assuntos pessoais que não dizem respeito à atividade, demonstrando desrespeito à intimidade do servidor, colocando-os em situação de profundo estresse e angústia. Alguns alegaram o

físicas adequadas para o desempenho da função da forma como exigidos, ou seja, com rapidez e eficiência.	chamado “controle do paralisado” como indicador da fiscalização excessiva, contudo, nenhum deles quis detalhar como isso ocorre.
Transcrição literal de algumas respostas	Transcrição literal de algumas respostas
<i>“Os computadores são péssimos e minha condição é especialmente ruim, estou separada dos demais. Mas podia ser pior se estivesse junto deles, não me sinto bem quista aqui.”</i>	<i>“já tive que demorar no banheiro e precisei justificar que tava com dor de barriga, me senti um lixo, não tinha que tá falando desse tipo de coisa”</i>
<i>“Nem caneta tem aqui”</i>	<i>“Sou fiscalizado sim, através de ponto eletrônico, me sinto um operário, prejudicado em meu serviço, trabalho sem gosto.”</i>
<i>“Temos que carregar processos muito volumosos, eu tenho dores de coluna, dificulta muito”</i>	<i>“controle do paralisado”</i>
<i>“Precisa melhorar muito a estrutura de pessoal e física”</i>	<i>“Sim, constantemente fiscalizado através do “controle do paralisado”</i>
<i>“não há qualquer tipo de respeito, somos mais um objeto”</i>	<i>“Ocorre diariamente, através do ponto e por outros colegas que gostam de perseguir outros funcionários por questões políticas”</i>
<i>“tem que melhorar mesa, cadeira, espaço físico, tudo”</i>	<i>“Trabalhamos no sistema E-JUS, o qual permite vasculhar mais detalhadamente o número de processos feitos, dia e hora de trabalho de cada servidor isoladamente.”</i>
<i>“trabalhamos sem qualquer espaço físico, é pra dificultar o trabalho da gente mesmo”</i>	<i>“Quando explico porque cheguei tarde é um verdadeiro depoimento que tenho que prestar, de onde estava para onde fui e o que fiz, tudo é perguntado, não tem espaço pra nada aqui”</i>
<i>“quando tem problema em computador aqui</i>	<i>“Tenho filhos e quando adoecem é um</i>

<i>pode esperar que você não trabalha, demora demais pra consertarem”</i>	<i>problema porque sou sozinha e as vezes me atraso por isso, só que quando digo as razões a chefia não acredita, diz que é mentira, já deixei até de falar, de nada adianta, aqui estou sempre errada”</i>
<i>“Nem quando eu trabalhava como estagiário era assim, depender da pessoa a que você bajula, a sua condição de trabalho é melhor ou pior, a condição de trabalho aqui vai depender do quanto você está disposto a ser paparicador”</i>	<i>“Fiscalização diária, por ponto, pra onde vai, quanto tempo demora, controle do paralisado e por outros colegas que gostam de perseguir e relatar a chefia.”</i>
<i>“o computador é lento, falta tinta em impressora, as cadeiras são horríveis, hoje tenho problema de lombar por causa disso”</i>	<i>“Sim, sou fiscalizado constantemente por inexperiência do chefe, pois neste contato somos sobrecarregados e trabalhamos muito, ela tem esse hábito de ficar nos vigiando o tempo todo, nem lancha é possível porque ela bota cara feia. É trabalho demais, mais de 1.000 processos para cada um, é compreensível que todo mundo fique tenso por isso. Há as cobranças do CNJ, mais um fator que favorece o assédio.”</i>

Como se percebe, em relação ao local de trabalho, a grande maioria dos servidores sente-se insatisfeito, devido à falta de estrutura, muito embora as deficiências estruturais não sejam elemento de assédio, o assediador, contudo, pode praticá-lo utilizando tais condições para propositadamente atribuir ao servidor a responsabilidade pela má prestação do serviço, exigindo dele certa produtividade sem lhe conceder as adequadas condições.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Assim também já decidiu a justiça trabalhista, analisando casos de assédio e relacionando-os às condições de trabalho. Ementa do julgado: “ASSÉDIO MORAL - MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO -

O assédio também pode ocorrer através do desvio de função, um servidor com nível superior exercendo a função de carimbador de processos, que exige apenas nível técnico, observa-se a prática quando a intenção é mesmo exigir alguém da capacidade, desmotivando o servidor; ou o caso de um analista jurídico que é colocado para entregar panfletos para o Tribunal, em atividade externa e no sol; ou seja, se as condições de trabalho não forem condizentes com o que se exige do servidor, poderá haver violência moral.

A questão do isolamento físico no local do trabalho opera em igual sentido, Fiorelli e Junior (2007) explicam que o servidor, isolado fisicamente, não consegue comunicar-se com os colegas, desintegra-se do grupo, torna-se presa fácil; o isolamento pode implicar deixá-lo, inclusive, sem ramal telefônico, o que diz respeito também a questões ligadas à estrutura física; sem computador, ou em sala remota no aguardo de serviço, o que ele chama de colocar o empregado em quarentena.

Aspectos ligados à falta de organização e estrutura no trabalho também são abordados por Marie-France Hirigoyen (2012) como geradoras de estresse, contribuindo para as situações de assédio, é negativa a inadequada definição dos papéis de cada um dentro do trabalho desenvolvido porque cria um clima organizacional instável.

Não se trata de ter o melhor computador, o melhor espaço, cadeiras e mesas confortáveis, tais fatores auxiliam para a melhor prestação do serviço, é a tecnologia atuando em prol da eficiência, contudo, pode não haver nada disso, como se dá em cidades do interior com poucos recursos, mas haver organização, distribuição adequada de tarefas e respeito. O problema surge quando a estrutura física do setor é utilizada como arma contra o servidor, quando a chefia exige a análise de um número x de processos, determina prazo para conclusão e não viabiliza meios para que o servidor atenda ao pedido, responsabilizando-o em seguida.

O que importa é que a vítima pareça responsável pelo que acontece. O agressor serve-se de alguma falha do outro [...] para caricaturá-la e leva-la a descrever de si mesma. Induzir o outro ao erro permite criticá-lo e rebaixá-lo, mas acima de tudo,

NÃO-CABIMENTO. As más condições de trabalho, por si só, não configuram assédio moral, exceto no caso de o empregador permitir tais condições com o intuito de segregar ou forçar o empregado a pedir seu desligamento. Recurso ordinário não provido, por unanimidade. (TRT-24 - RO: 961200700224000 MS 00961-2007-002-24-00-0 (RO), Relator: NICANOR DE ARAÚJO; JO LIMA, Data de Julgamento: 30/04/2008, 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS, Data de Publicação: DO/MS Nº 305 de 15/05/2008, pag.) Disponível em <http://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4480214/recurso-ordinario-ro-961200700224000>> Acesso em 25 mar.2015.

dá-lhe uma imagem negativa de si mesmo e reforça sua culpa. (HIRIGOYEN, 2012, p. 136)

No que diz respeito à fiscalização, a depender de como ocorra, é elemento de assédio mesmo que usada como único instrumento para a prática, é o caso da chefia que fiscaliza a quantidade de idas ao banheiro, para tomar água, é a fiscalização que sufoca, passando à vítima a ideia de que não pode fazer nada sozinha, que não é capaz de cumprir seus horários e tarefas (HIRIGOYEN, 2012)

Durante as fiscalizações, notamos interferências da chefia em aspectos atinentes a vida pessoal dos servidores, o que configura abuso de poder, Fiorelli e Junior apontam alguns comentários típicos de práticas assediadoras, entre os quais: “Já cansamos de lidar com gente que quer ficar em casa descansando enquanto os colegas trabalham”, “Empresa não é mesmo lugar para doente”, “É só voltar para o trabalho que as dores começam... Aposto que no futebol não sente dor nenhuma...”, “A maior parte dessas doenças é mesmo moleza”, “Essa nova geração é folgada; no meu tempo...” e, “Esse negócio de depressão é conversa. O melhor remédio para depressão é trabalho” (2007, p. 129)

Sobre o controle de idas ao banheiro como forma perversa de fiscalização, transcrevemos abaixo importante julgamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto:

RECURSO DE REVISTA. 1) HORAS EXTRAS. VALIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. SÚMULA 126/TST. [...] 3) **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL E DE RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO - DESRESPEITO AO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.** A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos arts. 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Na hipótese, foi consignada pelo Tribunal Regional a situação fática de assédio moral e de restrição ao uso do banheiro. Quanto ao assédio moral, **ficou comprovada pela prova testemunhal a agressão psicológica proporcionada por superior hierárquico. Quanto à limitação do uso de banheiro, o empregador, ao adotar um sistema de fiscalização que engloba inclusive a ida e controle temporal dos empregados ao banheiro, ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a liberdade do**

trabalhador de satisfazer suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória. Essa política de disciplina interna revela uma opressão despropositada, autorizando a condenação no pagamento de indenização por danos morais. Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da CF, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Recurso de revista conhecido e provido no tema.¹⁵⁵

Observe-se que os excessos na fiscalização configuram grave atentado a dignidade humana do servidor, o tratamento atinge um dos picos de gravidade quando é a própria intimidade, relacionada a condições fisiológicas e/ou a intimidade que é violada a pretexto de exercer poder diretivo de fiscalização.

6.1.2 Análise da categoria analítica 02: servidor

2.1 Tempo de relação com a chefia – impressões gerais em todas as 40 respostas	2.2 Condição de vítima – impressões gerais em todas as 40 respostas
Servidores assediados 01 – 40: Em todos os casos de assédio observados constatou-se a existência de situações que se prolongam no tempo, de meses a anos, atendido um dos principais requisitos para que reste comprovado o assédio moral.	Servidores 01 - 40: Os quarenta servidores que sofrem assédio moral sabem que são vítimas, embora um deles tenha confundido assédio moral com sexual, pois utilizou a expressão “cantada”, utilizada nos casos de assédio sexual. Entre os servidores que se demonstraram satisfeitos com o trabalho notamos que as dúvidas são ainda maiores, o que nos fez concluir que o interesse na matéria talvez surja apenas entre os que passam a vivenciar a prática.

¹⁵⁵ BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 2743120115050028. Relator: Mauricio Godinho Delgado, data de Julgamento: 17/09/2014.

Transcrição literal de algumas respostas	Transcrição literal de algumas respostas
<i>“estou lotada nesta vara já tem 3 anos, mas a situação ficou ruim neste ano, acho que já tem uns 6 meses que sou perseguida, tratada como coisa”</i>	<i>“me considero vítima de assédio e todos sabem que quem trabalha nessa vara sofre com isso, os constrangimentos são diários, é um fardo”</i>
<i>“Um ano é o tempo que estou aqui, o assédio só começou tem uns 3 meses”</i>	<i>“de incompetente a displicente já fui chamada, sou vítima de assédio moral”</i>
<i>“sempre trabalhei neste setor, e todos sabem que esse juiz é louco, não tem jeito a situação aqui, doido é quem tentar mudar”</i>	<i>“Acho que sou uma das que menos sofre com isso, mas sou vítima e minhas colegas também são”</i>
<i>“dois anos e meio”</i>	<i>“de cantada a grito eu já levei, sou vítima sim”</i>
<i>“4 meses”</i>	<i>“já fui vítima por mais de 07 anos com o antigo juiz com quem trabalhava, não se podia tirar férias, éramos responsabilizados pela inoperância do sistema, era um inferno e o chefe ainda tomava remédio tarja preta, era um louco.”</i>
<i>“na verdade, quando mudou o chefe de cartório piorou bastante, isso tem uns 6 meses”</i>	<i>“Se assédio moral é humilhar eu sou vítima e aqui todos são, ninguém é tratado como gente não.”</i>
<i>“365 dias”</i>	<i>“Sim, humilhações constantes, objetos mesmo e aí de quem demonstrar algum tipo de sentimento.”</i>
<i>“10 anos que trabalho aqui, mas o assédio se intensificou no último ano”</i>	<i>“Sou vitima de assédio moral e já fui de sexual.”</i>
<i>“10 meses”</i>	<i>“Grito, jogar grampeador na parede quando há erros em petição, fiscalização, tudo é assédio moral”</i>
<i>“Sempre, tem 15 anos sou servidora e pelo mesmo período sofro assédio, muda o chefe e</i>	<i>“Máquina e gente é a mesma coisa por aqui, até parece que gosta de ver a gente</i>

<i>nada muda pra mim”</i>	<i>sofrendo”</i>
---------------------------	------------------

Uma das principais investidas desse tipo de violência é o tratamento do servidor como se fosse coisa, instrumento que serve aos fins do serviço. Vários dos assediados se referiram ao fato, quando utilizaram a expressão “máquina”, “não ser tratado como gente”, “ser tratada como coisa”, não poder descansar exercendo o direito ao gozo de férias, situações se prolongando no tempo, por meses e até vários anos.

Também se observou, das respostas colhidas, em uma delas, a menção a atitudes do assediador que indicam possível perfil sádico, “até parece que gosta de ver a gente sofrendo”, situação na qual o gestor demonstra satisfação com o sofrimento do subordinado.

É que na relação com a chefia assediadora não há simetria, mas dominação do superior sobre o subordinado, impossibilitando qualquer possibilidade de reação para fazer cessar a violência moral, é neste sentido que se trata realmente de uma agressão (HIRIGOYEN, 2012)

Uma das respostas ao questionário referiu-se à impossibilidade de demonstração de sentimentos, Hirigoyen (2012) diz que o perverso precisa fazer a vítima calar-se, não conseguindo fazê-la expressar o que sente, é ódio em estado puro, extremamente violento, feito de golpes sujos e de injúrias, palavras que rebaixam criando uma armadura de sarcasmo que protege o perverso do que ele mais teme – a comunicação.

Nas tentativas da vítima de buscar restabelecer a comunicação, as características do assediador devem ser levadas em conta, é um momento muito delicado, razão pela qual só consideramos possível que o servidor tenha êxito neste momento nos casos de assédio moral por desequilíbrios momentâneos da chefia, e não quando se trate do perverso que o pratica reiteradamente. A comunicação é realmente um ponto chave do assédio moral e que se mostra como o principal pilar de interação prejudicado por este tipo de violência.

Encontramos nos perversos, quando se comunicam com sua vítima, uma voz fria, neutra, desagradável, monocórdia. É uma voz sem tonalidade afetiva, que gela, inquieta, deixando aflorar nas mínimas frases certo menosprezo ou ironia. Só essa tonalidade já implica, mesmo para observadores neutros, subentendidos, censuras não verbalizadas, ameaças veladas. (HIRIGOYEN, 2012, p.114)

Hirigoyen divide a sedução perversa, com base nos casos clínicos por ela analisados, em dois momentos, o de sedução perversa e a de violência manifesta. Na primeira fase, que pode durar meses ou anos, ocorre um processo de sedução durante a qual a vítima é desestabilizada e vai perdendo progressivamente a confiança em si mesma, os momentos são três, sedução, enredamento e controle.

Na sedução, a vítima é atraída, jamais atacada de maneira frontal, o assédio é covarde, neste momento a chefia quer captar o desejo do subordinado, atua utilizando os instintos protetores do outro, é narcísica, visa descobrir o objeto singular de sua fascinação, a imagem ideal de si mesmo e, em seguida, passa a enredá-lo levando-o a pensar ou decidir de maneira diferente do que faria espontaneamente, vai sendo manipulado, perdendo toda capacidade de defesa, é neste momento que se estabelece a influência intelectual ou moral de dominação.

O poder leva o subordinado a seguir o outro por dependência, aqui vão sendo inseridas as ameaças veladas e outras formas de intimidação, inicia-se um processo de verdadeira lavagem cerebral, o servidor passa a aceitar qualquer coisa, já não se coloca mais como igual, é a coisificação das relações. “A vítima é apanhada em uma teia de aranha, mantida à disposição, atada psicologicamente, anestesiada. E sem consciência de ter sofrido tamanha invasão” (HIRIGOYEN, 2012, p. 109)

Pouco a pouco a vítima vê ceifadas sua resistência e suas possibilidades de oposição. Perde toda possibilidade de crítica. Impedida de reagir, literalmente ‘estupefata’, ela se torna cúmplice daquele que a oprime, o que não constitui de modo algum um consentimento: ela está ‘coisificada’, não consegue mais ter pensamentos próprios, vê-se compelida a pensar como seu agressor, não é mais um outro à parte, não é mais um *alter ego*. Ela suporta tudo passivamente, sem consentir e até mesmo sem participar. (HIRIGOYEN, 2012, p. 110)

Deu-se o processo completo de assédio, a vítima está coisificada, nos questionários com provas de assédio, em sua maioria, a fase é esta, estágio avançado de violência moral, nota-se nas respostas até certo tipo de aceitação do que se dá, como se já tivessem perdido as forças, cientes de que são vítimas e sem enxergar como sair da situação, é típico de quem já se coloca na posição de cúmplice-coisa de que nos fala a autora.

Seguramente, um dos motivos de a pessoa não lutar contra o assédio encontra-se na percepção de que a luta é inútil. Existe a consciência de que os obstáculos jurídicos são enormes e a recuperação de prestígio entre os pares ou no meio organizacional

ou na sociedade é virtualmente inexistente ou pouco provável para compensar tamanho esforço. Possivelmente, a publicidade em torno da demanda poderá piorar uma imagem já desgastada. (FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 111)

É exatamente a impressão que nos transmite as respostas resignadas de alguns servidores. Não é uma luta fácil, mas é necessária, se a postura for sempre de medo ou aceitação passiva da violência moral, o assédio crescerá e as consequências serão piores.

Falando do assédio na Administração Pública, Fiorelli e Junior (2007) referem-se a uma espécie de caldo administrativo que se forma em detrimento do servidor e em benefício de práticas assediadoras, refere-se ele ao fato de que nas organizações públicas situações como a possibilidade de “empréstimo de pessoal” fazem com que mesmo chefias exemplares, valham-se dos mais exóticos mecanismos para forçar servidores a mudar de setor e pedir transferência do local de trabalho, agregado ao despreparo de muitos em comandar pessoas, na figura daqueles que se encastelam em suas posições e sentem-se proprietários do tempo e da alma dos subordinados.

6.1.3 Análise da categoria analítica 03: saúde mental

3.1 – Considerações pessoais: impressões gerais em todas as 40 respostas	3.2 –Medicações/consultas: impressões gerais em todas as 40 respostas
Servidores assediados 01 – 40: No quesito sobre como o servidor se sente no trabalho obtivemos várias respostas indicando agressões à sua dignidade, afirmações que indicaram revolta com o tratamento recebido, gerando prejuízos de ordem pessoal e para o trabalho.	Servidores 01 - 40: Entre os quarenta servidores assediados notamos o uso de medicações para controle de ansiedade, estresse e dores físicas, em razão do trabalho, além de consultas a psicólogos, psiquiatras e médicos, sendo Rivotril a principal medicação utilizada.
Transcrição literal de algumas respostas	Transcrição literal de algumas respostas
<i>“Meu chefe nunca me disse nada diretamente, mas não olha pra mim, pede</i>	<i>“Vira e mexe vou a psicólogos, alguma vezes pelo trabalho outras por conflitos pessoais.”</i>

<p><i>coisas como se eu fosse uma parede, um robô, pede que eu faça coisas em tempo mínimo e quando estou trabalhando e retira a atividade de mim e diz que eu não tenho competência, que não sabe como passei em prova alguma.”</i></p>	
<p><i>“Por mais que me dedique nunca é suficiente, meus interesses políticos são sempre opostos”</i></p>	<p><i>‘Sim, faço consultas, mas não tanto quanto gostaria, é muito caro.’</i></p>
<p><i>“Poderia render muito melhor se me considerasse respeitada aqui, mas já mudei duas vezes de setor, mexe-se em pessoal aqui como se muda um processo de lugar.”</i></p>	<p><i>“Uso Rivotril”</i></p>
<p><i>“por pior que seja a quantidade de trabalho e os processos, não acho que grito e xingamento seja solução pra nada, meu chefe grita e diz o que bem entende pra mim eu nem posso sonhar em discordar”</i></p>	<p><i>“Faço uso de alguns calmantes e tomo chás para me sentir melhor no trabalho.”</i></p>
<p><i>“acho totalmente inócuo qualquer coisa por aqui, não me sinto respeitada enquanto gente, que o diga como servidora, estudei pra nada.”</i></p>	<p><i>“Rivotril, dexametasona, furosemida (lasix) e nausedron.”</i></p>
<p><i>“Me sinto péssima aqui, todo dia é assustador, que termine logo, estou estudando para fazer outro concurso”</i></p>	<p><i>“Faço uso de uma medicação chamada Rivotril”</i></p>
<p><i>“É um assunto muito delicado, ninguém vai querer se expor a tal ponto.”</i></p>	<p><i>“Já me consultei com psiquiatra e médicos devido a doenças desenvolvidas no trabalho, como fibromialgia e estresse.”</i></p>
<p><i>“servidor = coisa, hoje eu bato meu ponto e não trabalho um segundo além da hora”</i></p>	<p><i>“Não me consulto com ninguém, mas uso calmantes, sem eles não aguentaria a</i></p>

	<i>pressão aqui.”</i>
<i>“Sinto-me discriminada no grupo porque não sou formada em direito, por ter só o ensino médio, como se eu fosse menos que os outros. Sinto-me humilhada e sou perseguida por isso.”</i>	<i>“tenho problema de coluna, já tive lesões por esforço repetitivo e por ter que carregar processos pesados, tomo remédios em razão das dores e do stress, ou se toma ou não aguenta.”</i>
<i>“faço meu trabalho e vou embora, não abro a boca mais pra dizer nada, sou sempre mal interpretada por aqui e se disser algo errado é muito pior, agora é a lei do silêncio pra mim.”</i>	<i>“Tomo dorflex diariamente, para dor de cabeça e problemas musculares de tanto movimentar processos, muitos e pesados. Sinto-me impossibilitada de qualquer progresso profissional, não permite trabalhar no eleitoral para não tirar a licença, pesquisam minha vida pessoal, pessoas já morreram no hospital por conta da pressão dentro do trabalho, já colocaram até câmara no cartório para vigiar o gabinete.”</i>

Os servidores em situação comprovada de assédio já se encontram vivenciando consequências físicas como decorrência da somatização dos conflitos vivenciados ou mesmo em razão de problemas crônicos de saúde que se acentuam em situações de estresse e angústia.

Hirigoyen explica que diante de situações estressantes o organismo produz substâncias hormonais que afetam o sistema imunológico, gerando modificações de neurotransmissores cerebrais. No início do estímulo, tais substâncias funcionam para auxiliar o corpo a se adaptar e enfrentar a agressão, assim, se for um estresse temporário o corpo se recupera e reencontra equilíbrio. Contudo, se a situação se prolonga ou se repete em intervalos curtos, o corpo ultrapassa sua capacidade de adaptação e aquelas substâncias passam a ativar o sistema neuroendócrino de forma mais duradoura, acarretando distúrbios pela presença continuada e

excessiva daqueles hormônios e abrindo as portas para a instalação de doenças crônicas. (2012, p.173)

Um dos medicamentos utilizados pelos servidores, Rivotril, é indicado para tratamento de transtornos de ansiedade, como ansiolítico em geral, distúrbio do pânico com ou sem agorafobia, fobia social, transtornos do humor, bipolar, depressão maior, como adjuvante de antidepressivos (depressão ansiosa e na fase inicial de tratamento), além de ser empregado em caso de síndromes psicóticas, tratamento da acatisia, da síndrome das pernas inquietas, de vertigem e sintomas relacionados à perturbação do equilíbrio, entre outros.¹⁵⁶

Trata-se de medicação que muitas vezes é usada sem o devido cuidado e sem acompanhamento médico, que denuncia a angústia vivida pelas vítimas que precisam se valer de uma medicação forte na tentativa de contornar as situações de tensão provocadas pelo assédio moral.

A violência moral gerando estresse pode provocar no servidor palpitações, sensação de opressão, falta de ar, fadiga profunda, é a sensação de que o cansaço nunca passa, mesmo após horas de sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, além de todas as manifestações de ordem psíquica, como ansiedade¹⁵⁷. (HIRIGOYEN, 2012, p. 173)

¹⁵⁶ Disponível em: <http://www.medicinanet.com.br/bula/4557/rivotril_clonazepam.htm> Acesso em 28 mar.2015.

¹⁵⁷ Em decisão que apreciou pedido de indenização por assédio moral vivenciado em instituição financeira, houve condenação em danos morais em razão das consequências para a saúde da vítima. Segue ementa do julgado: “AUXILIAR OPERACIONAL DE SUPORTE EMPREGADA READAPTADA. ASSÉDIO MORAL REVELADO - O silêncio e a indiferença do empregador às mazelas, que acometem seus funcionários, são verdadeiras armas que -matam- aqueles que são ignorados. Assim, em vez de o determinado obreiro conseguir ultrapassar as barreiras da requalificação, em decorrência de quadros clínicos patológicos, ele tende a sucumbir à depressão. Por tais considerações, restou comprovado o assédio moral estratégico por parte do banco, ou seja, a nítida exclusão dos funcionários que não mais se enquadravam no -perfil ideal- da instituição, notadamente os velhos, doentes - portadores de LER/DORT -, discriminados por meio do -esquecimento intencional- do réu, sem se importar em, substancialmente, tutelar o direito fundamental à saúde dos trabalhadores, - postura na contramão do princípio da dignidade humana. Posto isso, diante da comprovação quase integral da exordial, resta devida uma indenização por danos morais decorrente de práticas lesivas à integridade física e psíquica da autora. Tal ilícito não deve comportar indenização parca, pois deve recompor o bem que, apesar de protegido constitucionalmente, foi juridicamente ultrajado, tendo em vista que a política da instituição financeira não foi, efetivamente, aquela de reinclusão da autora satisfatória no meio ambiente de trabalho, mas a de degradar sua dignidade humana. RECURSO A QUE SE DÁ PROVIMENTO. I – RELATÓRIO (TRT-1, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, data de Julgamento: 20/05/2014, Primeira Turma) (grifamos). Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122621154/recurso-ordinario-ro-4947620115010501-rj/inteiro-teor-122621169> Acesso em 12 jan.2015. No julgado seguinte, o caso apreciado envolveu depressão sofrida pela assediada, também resultando em danos morais. Segue ementa: RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA DO

6.1.4 Análise da categoria analítica 04 – violência psíquica

4.1 – Consciência do assédio - impressões gerais em todas as 40 respostas	4.2 – consequências para o servidor/serviço - impressões gerais em todas as 40 respostas
<p>Servidores assediados 01 – 40: Embora abordando diferentes características do assédio, todos pareceram ter entendimento sobre o tema, falando em constrangimento, coação, pressão, humilhação, cobranças, perseguições, intimidações e repetição de tais posturas por parte do agente assediador.</p>	<p>Servidores 01 - 40: Os servidores demonstraram que as frustrações sentidas com o assédio resvalam para a atividade, que trabalham sem estímulo, que o assédio prejudica a quantidade e qualidade dos serviços, alguns demonstraram, inclusive, certa postura vingativa, transmitindo para o trabalho os dissabores vivenciados pelo tratamento desrespeitoso de que são vítimas.</p>
Transcrição literal de algumas respostas	Transcrição literal de algumas respostas
<p><i>“Trata-se de um tema cuja essência tem um caráter muito subjetivo, na minha opinião assediar moralmente alguém é exercer pressão, coagir um colega com o fito de obter deste alguma reação seja positiva ou</i></p>	<p><i>“No juizado ocorre muito prejuízo para o serviço, devido a falta de servidores, problema crônico, todos trabalhamos com múltiplas tarefas, como digo sempre, com prazo exíguo para cumprimento. Fazemos,</i></p>

TRABALHO. DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. TRANSTORNO/SÍNDROME DO PÂNICO. ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO. INDENIZAÇÃO. Deve ser mantida a sentença que deferiu indenização por danos morais quando restar demonstrado que a empregada, após ter desenvolvido plenamente sua capacidade laborativa, atendendo a contento as expectativas da empregadora, inclusive tendo recebido promoções em razão da sua eficiência, teve declarada sua incapacidade laborativa em razão de depressão (transtorno ou síndrome do pânico), decorrente de assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, em razão de tratamentos inadequados e exposição ao ridículo advindos do seu superior hierárquico, que a tratava com sarcasmo e exigências excessivas, submetendo-a a carga de trabalho extenuante, culminando com a sua dispensa sem justa causa, mesmo após ter sido declarada a sua incapacidade laborativa por laudo do INSS, que lhe concedeu os benefícios do auxílio doença. Recurso patronal desprovido. (TRT-14 - RO: 76200 RO 0076200, Relator: DESEMBARGADORA ELANA CARDOSO LOPES, Data de Julgamento: 20/10/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0193, de 21/10/2010) (grifamos) Disponível em: < <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18917369/recurso-ordinario-trabalhista-ro-76200-ro-0076200>> Acesso em 01 fev. 2015.

<i>negativa.”</i>	<i>cada um, o que deveria ser feito por três ou quatro pessoas.”</i>
<i>“Sei que sou vítima porque sou constrangida, recebo gritos sem motivo aparente, sou cobrada além do que posso”</i>	<i>“É ruim para o judiciário, pois há impossibilidade de qualquer progresso profissional, quem é que vai trabalhar satisfeito sendo vigiado até quanto à vida pessoal?!”</i>
<i>‘Humilhar retirando-lhe as forças, ferir a intimidade e xingamentos configuram assédio moral.’</i>	<i>“Me tratam como máquina e trabalho como tal, se não me respeitam e tenho que fazer 10 processos, faço a metade, toma lá dá cá”</i>
<i>“Assédio moral é todo ato que venha a constranger ou ferir a confiança do trabalhador quanto a sua capacidade, que fira a auto estima. Por mais de uma vez.</i>	<i>“é humanamente impossível fazer tanto processo e ainda sendo tratado mal”</i> <i>“Falta servidor, ninguém para nessa vara, e faço as tarefas mais complexas, tenho só nível médio e pra mim isso é muito ruim para o serviço, mas é o jeito.”</i>
<i>“Cantadas, flertes de forma coativa são assédio.”</i>	<i>“Quem trabalha bem sendo assediado diariamente? Se bem que não foi por falta de aviso, todo mundo me avisou que aqui era desse jeito, horrível”</i>
<i>“Constranger, humilhar, destratar, a chefia ao subordinado, achar que não somos humanos e tratar como se não tivéssemos sentimentos.”</i>	<i>“Tanto sofro assédio mais pioro o meu serviço, não estou nada bem fisicamente, minha crises de fibromialgia aumentaram tem dia que não levanto de dor”</i>
<i>“O chefe usar da autoridade de seu cargo para perseguir, intimidar, e/ou humilhar seu subordinado. ser assediado em qualquer tempo pelo público ou pelo chefe em que</i>	<i>“Não me sinto motivada pra nada, até em casa as coisas mudaram, quem vai querer transar estando estressada como vivo?! Chego morta todo dia.”</i>

<i>atendemos de forma sexual em ou com insinuações. Alguma ironia ou insinuação com sua pessoa como algum toque ou de forma verbal.”</i>	
<i>“O assédio moral significa o ato de um superior ao seu cargo que não trata você com respeito. Posso até ser vítima, mas temos que relevar para termos uma boa convivência. Nossos chefes de cartório geralmente não estão preparados para exercer o cargo de chefia. A chefe atual é a analista anterior, o tempo é de cinco anos.”</i>	<i>“Não tem como produzir nessas condições que trabalho, motivação pra nada, sem tempo nem de respirar.”</i>
<i>“É algo que menospreze a sua integridade moral, humilhação em público.”</i>	<i>“Assediam e tudo se reflete no serviço, lógico não tá certo tratar as pessoas assim, não fiz nada pra merecer tanto grito”</i>
<i>“É submeter um funcionário a situações humilhantes repetidamente, usando da superioridade hierárquica. Mas há várias modalidades de assédio.”</i>	<i>“A situação é pior pra eles, enquanto ninguém se respeita nada é respeitado por aqui, todo mundo trabalha feito máquina, perdem todos.”</i>

Como bem lembrado por um dos servidores, o assédio é tema extremamente subjetivo, as características pessoais das vítimas fazem com que possuam diferentes capacidades de suportar estímulos, com diferentes formas de reação, alguns não apresentam qualquer comprometimento pessoal e, ao contrário, evoluem com a solução, encontram saídas; enquanto outros podem apresentar graves transtornos físicos e mentais (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Citados autores enumeram uma verdadeira via-sacra na destruição da vítima do ponto de vista psíquico, elencando vários dos aspectos abordados nos questionários. De acordo com ele, primeiro o servidor perde a capacidade de desempenhar sua função com graves prejuízos para o serviço público; não consegue ver saída para a situação, é a postura resignada;

modifica seus comportamentos, alterando características de sua personalidade; os que se relacionam com a vítima começam a sentir as consequências do assédio através da postura da vítima; persistindo o quadro evolui para transtornos mentais, surge a necessidade de acompanhamento de psicólogos e/ou psiquiatras; doenças orgânicas diversas, motivando as vítimas a usar medicamentos, a exemplo dos citados nas respostas acima transcritas; continuando, há possibilidade de suicídio e outros comportamentos criminosos, com a consequente destruição do assediado. (FIORELLI; JUNIOR, 2007)

Minassa (2012) enumera três modalidades de assédio advindos da relação hierárquica que se estabelece na Administração Pública: o assédio perverso, empregado com o objetivo de puramente destruir o outro, evidenciando o poder do gestor, este é o que consideramos a pior espécie, aquele que dificilmente encontrará solução fora do Judiciário; o assédio por apreensão, ocorre em razão do receio que o superior tem de ser superado técnica e cientificamente pelo subordinado, fazendo com que o servidor se sinta desmoralizado e incompetente perante os demais e, por fim, o estratégico, para forçar o servidor a pedir exoneração do cargo, privando-o do direito à estabilidade no serviço público e vantagens inerentes ao cargo.

Entre as respostas, encontramos as três espécies, servidores que trabalham por três ou quatro pessoas, demonstrando muita competência e produtividade, não é fácil conseguir produzir com tanta demanda; aqueles que se demonstraram excessivamente cansados e já estudando para sair da situação através de outro concurso, e os que são vítimas de verdadeiros perversos, como os que qualificaram os juízes como loucos, fazendo uso de medicações controladas e agindo de maneira absolutamente desequilibrada, chegando a arremessar objetos durante o exercício da função.

Quanto aos prejuízos para o serviço, restaram evidentes e graves, por vezes como retaliação do servidor, alguns mencionaram que prejudicam a qualidade e quantidade do serviço prestado de forma consciente e proposital, outros disseram que não há estímulo algum para o desempenho do cargo, que todos perdem, que não há como progredir e produzir em tais condições e que a piora no serviço é proporcional às agressões sofridas.

A repetida conduta insidiosa e pernicioso exercitada pelo agente assediador vai minando a resistência física e psíquica da vítima do assédio, que, com isso, perde

sua identidade profissional a ponto de achar-se incompetente para o exercício da função pública. Resultam, pois, daí, as mais comoventes consequências danosas, pois numa escala crescente de distúrbios, a pessoa assediada poderá desenvolver, em decorrência das opressões psicológicas engendradas pelo assediador, patologias das mais diversas, tais como ansiedade, falta de ar, estresse, angústia, depressão, vícios – álcool e drogas-, perturbações psicossomáticas, desavença no meio familiar, afastamento do convívio social, perda da libido, impotência sexual, entre outras. (MINASSA, 2012, p. 152-153)

Não há como imaginar que alguém vá se doar no exercício de uma função se não goza das mínimas condições para exercício do trabalho digno, a vítima de assédio adoece e os sintomas da doença são extremamente contagiantes, transmite-se para os familiares, para os amigos, para os colegas de trabalho, para todos, não há como separar as situações, o ser humano é um todo e se não está bem no trabalho isso será sentido em todos os campos de sua vida, incluindo o próprio trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tempos pós-modernos de essência ambígua. Direitos relativos ou universais? Época de paz ou de guerras? Democracia ou barbárie? Revolta ou indiferença? Vivemos um estado de crise que reflete na própria idéia de justiça e direito, os avanços tecnológicos e a globalização suprimiram distâncias, tudo se comunica tão rapidamente que o tempo de reflexão não mais existe, uma multiplicidade de fenômenos, realidade multicultural e plural que clama, cada vez mais, para a humanização das instituições e que nos voltemos ao outro vendo nele um fim em si mesmo, com desejos, vontades e sentimentos.

Este tipo de sociedade, no Ocidente, criou solo fértil para práticas de assédio moral, de desconsideração do outro, de indiferença, menosprezo, levando às pessoas a considerarem normal ou mesmo tolerar as humilhações, comportamentos agressivos e desrespeitosos, a constante prática de tirar vantagem do outro, criando estresse e muita angústia em espaços públicos e privados.

O ambiente laboral tornou-se local seco, fechado e impessoal, sem afetividade ou qualquer tipo de abertura para o outro, o que existem são metas e prazos a serem cumpridos e há instrumentos de trabalho para consecução de tais fins, computadores, mesas, impressoras, cadeiras, telefone, fax. E, há também servidores, aqueles que, quando instalado o assédio, são vistos como verdadeiros objetos, restando impedida qualquer forma de comunicação.

Ademais, nas relações de trabalho que se desenvolvem entre Estado de um lado e servidor do outro, as posições são sempre desiguais, de um lado, o agente detentor do monopólio legal da violência, de controle social, o ente dominador por excelência e, se estivermos dentro do poder Judiciário, é o Estado com o poder de julgar, o Estado-Juiz, a boca da lei. Já houve época, não muito distante, a não dizer nos dias atuais, em que Juízes agiam como se fossem verdadeiros Deuses, como se o poder que lhes confere a possibilidade de decidir sobre a vida das pessoas os colocasse em posição de superioridade.

Não se trata de propor uma visão maniqueísta entre o Estado e/ou seus órgãos, mas de visualizarmos tais instituições tal qual elas se posicionam, o objetivo é compreender quem é a figura assediadora de quem falamos nas situações em que se configura o assédio moral, sem

nos esquecermos, contudo, que no mesmo espaço também há juízes que são verdadeiros heróis, que dedicam a vida à nobre missão de decidir sobre o destino de outras pessoas, uma profissão belíssima e árdua, notadamente diante das dificuldades diárias que precisam superar, processos demais, funcionários e tempo de menos, exigências superiores que nunca cessam.

É consenso que o assédio encontra campo fértil no setor privado por força do poder econômico que detém o empresário, mas demonstramos que no setor público tal situação é bem pior, pois além do poder econômico há o poder político e ideológico que o Estado detém sobre as massas. E não há pesquisas tão amplas sobre assédio moral no setor público porque ele é facilmente sufocado por tal poder dos gestores e pelo medo dos servidores em denunciá-los.

Quem desconhece a violência moral, imagina que suas piores consequências seriam tão somente de ordem psicológica e resumidas à tristeza, aborrecimento ou mesmo uma chateação passageira. Não é assim, aquele que é submetido durante meses ou anos a tais agressões pode desenvolver graves doenças psicossomáticas, entrar em estado depressivo ou viver em um nível de estresse tão elevado que os danos poderão ser irreversíveis.

Trata-se de uma das piores doenças a prejudicar o serviço público na atualidade, o assédio moral corrói a função e os servidores, agredindo a moralidade, impessoalidade, legalidade e eficiência no desempenho do cargo, ferindo a dignidade do servidor público, um dos mais importantes direitos humanos conquistados em nosso País.

O maior problema, contudo, reside no silêncio que acompanha o assédio neste setor, servidores são calados por medo de sofrer maiores danos e perseguições, a prática é silenciada nos órgãos públicos e perante os Tribunais que arquivam inúmeros casos de assédio, normalmente por falta de provas.

O assédio moral no setor público é uma modalidade gravíssima de violência, tendo em vista o poder econômico, político e ideológico do gestor público, tornando-o potencialmente muito mais perigoso para a vítima que qualquer outra chefia. Neste embate, o servidor é sempre a parte mais frágil, tanto por ser subordinado quanto por ter como gestor autoridades que possuem grande poder e prestígio.

Como imaginar uma disputa entre, servidor de um lado e aquele responsável por fiscalizar a própria lei, o promotor de justiça, de outro?! O servidor e o Juiz de Direito?! O

servidor e um Ministro de Estado, um Secretário de Governo ou de Prefeitura, a própria autoridade máxima do Executivo, o Governador, o Prefeito ou mesmo o Presidente da República? É uma batalha perdida antes mesmo de iniciar e, quando as forças se voltam para perseguir, humilhar e punir a vítima, até se meter nessa briga se torna algo, no mínimo, arriscado.

Veja que olhar para o assédio no setor público é necessariamente visualizar tal relação jurídica imensamente desigual, uma relação delicada, notadamente por sermos um País com elevados índices de corrupção, já “institucionalizada”. A situação é grave porque não há qualquer interesse/esforço de parlamentares na elaboração de leis severas e realmente aptas a pacificar tais tipos de conflito, leis são criadas no modelo “copiou, colou”, observou-se que a legislação estadual e municipal acerca da matéria é praticamente idêntica, ou seja, legisla-se com base em situações distantes da realidade vivenciada e do ser em situação, sem que sejam feitos estudos e consultados os principais interessados no tema.

A inexistência de leis adequadas, em verdade, cria verdadeiro vazio legislativo, porque as normas que existem não servem e os que buscam o Judiciário sempre se encontram desprovidos de provas suficientes para punir o infrator. Aqueles que elaboram as leis também são gestores públicos e dificilmente legislarão em seu próprio desfavor, os servidores encontram-se sozinhos nesta batalha, não à toa são quase inexistentes pesquisas acadêmicas em torno do assunto, é porque o assédio inexistente?! Não, mas porque ninguém quer falar, adiantaria alguma coisa? É possível enfrentar uma parte tão forte? cremos que sim e que é necessário, diante do imenso prejuízo na vida das vítimas e para a população que todo dia vê os serviços públicos piorarem em qualidade e em quantidade.

Tomando por consideração as dificuldades de enfrentamento por falta de normas adequadas, sugerimos algumas providências simples e que, se levadas em consideração na atividade legislativa, poderiam melhorar, e muito, a normatização da matéria, quais sejam: Na elaboração de leis sobre assédio moral em determinada localidade, deverá constar a previsão de consulta pública prévia para que sejam tomadas em consideração as sugestões dos servidores públicos interessados; deve ser incluída, como prova legítima para demonstrar a prática do assédio moral, levando em conta todo o conjunto probatório, a ficha de avaliação de desempenho do servidor vítima, isso porque, nos casos de assédio moral, é muito provável

que o agente assediador tenha colocado notas baixas visando prejudicar o servidor em sua progressão funcional na carreira; deve haver autorização legal expressa para gravação de áudio e vídeo do agressor objetivando facilitar a prova do fato, isso porque muito embora seja possível, existem muitas dúvidas sobre a possibilidade de produção desse tipo de prova e muitas vítimas acabam por evitar fazê-lo; durante a tramitação da ação judicial que aprecie casos de assédio a lei deve prever acompanhamento da situação funcional do servidor, com a previsão de punições caso a vítima perca o cargo, seja removida para local distante, redistribuída ou, de algum modo, perseguida no exercício da função; em casos de suspeitas de assédio moral deve ser permitido a vítima ser transferida de setor, à sua escolha, sem que o Poder Público imponha dificuldades em fazê-lo.

Durante a consulta prévia aos servidores assediados ou mesmo em outras fases da tramitação de projeto de lei que venha a disciplinar o assédio, a situação em concreto irá dizer quais e como inserir comandos que possam melhor viabilizar tais sugestões, o que irá depender do órgão e/ou Entidade tomada em consideração, há locais em que não são realizadas avaliações de desempenho; outros em que não há como haver remanejamento de servidor por absoluta impossibilidade de permuta, entre outras situações que não se podem prever abstratamente.

Quando nos propusemos a abordar o tema e ingressar nesse campo minado, ouvimos desde reações de amigos que perguntaram: “E há assédio contra servidor público?!” até posturas temerosas de colegas que disseram: “Não é muito arriscado falar disso?!” “Você não tem medo de ser prejudicada?” nossa resposta foi a mesma, é necessário abordar o assunto, na condição de servidora pública consciente de tais abusos e agressões não poderia ficar omissa, a situação é grave e exige reflexão e postura ativa, foi o que procuramos fazer com a pesquisa que desenvolvemos.

Combater o assédio é necessariamente resgatar a ética no serviço público, não adianta existir Constituição e Código de ética que pregam o respeito mútuo e a dignidade humana, mantendo-os no papel e longe do cotidiano dos fóruns e gabinetes. Tem sido o que observamos com pseudo-juízes que aplicam a lei e punem severamente aqueles que a infringem e, de outro lado, enquanto gestores, agem de maneira abusiva, imoral e ilegal. Quando a ética é internalizada, como sentimento, nos identificamos com manuais ou códigos

de civilidade que expressam a mesma verdade, e o que sentimos e perseguimos com o presente estudo objetivou proporcionar, por mínima que seja, alguma contribuição para conscientização de servidores e gestores acerca do assédio moral, seus prejuízos para a dignidade da pessoa humana e para a qualidade dos serviços públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de Estado**. 2. ed. Trad. de Valter José Evangelista e Maria Laura Viveiros de Castro. Rio de Janeiro: Graal, 1985.
- ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: O Enfoque da Doutrina Social da Igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Direito dos Serviços Públicos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. São Paulo: companhia das letras, 1989.
- _____. **O que é política: Fragmentos das obras póstumas compilados por Ursula Ludz**. 7. ed. organização Ursula Ludz. Tradução Reinaldo Guarany. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: O Enfoque da Doutrina Social da Igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- BAGGIO, Antonio Maria (org). **O princípio esquecido**. Tradução Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista, São Paulo: Cidade nova, 2008.
- BALESTRA, Aldacy Rachid Coutinho. **O princípio da legalidade e o direito do trabalho**. In: BRANDÃO, Claudio; CAVALCANTI, Francisco; ADEODATO, João Maurício. Coordenadores. **Princípio da Legalidade: Da dogmática jurídica à teoria do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 1977.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhação**. Dissertação de mestrado. Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de Suas Normas**. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Postmodern Ethics**, Oxford: Blackwell, 1993.

_____. **Comunidade: A busca por segurança no mundo atual**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2003.

BEDIN, Gilmar Antonio. **Os direitos do homem e o Neoliberalismo**. 3. ed. revista e ampliada. Ijuí: Ed. Unijuí, 2002.

BENVENUTO, Jaime. **O caráter expansivo dos Direitos Humanos na afirmação de sua indivisibilidade e exigibilidade**¹. <http://www.revistaautor.com>. Fornecido por Joomla!. Produzido em: 11 de Novembro de 2009. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/33167-41968-1-PB.pdf> Acesso em 10 jan. 2015.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Estado, Governo, Sociedade: Para uma teoria geral da política**. 14. ed. São Paulo: Paz e terra, 2007.

_____. **Direito e poder**. Tradução Nilson Moulin. São Paulo: Editora UNESP, 2008.

BONAVIDES, Paulo. **A Constituição Aberta**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

_____. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

_____. **Do País Constitucional ao País Neocolonial: a derrubada da Constituição e a recolonização pelo golpe de Estado institucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Política e Constituição: Os Caminhos da Democracia**. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

BONAVIDES, Paulo. MIRANDA, Jorge e AGRA, Walber de Moura. Coordenadores. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BRANDÃO, Claudio; CAVALCANTI, Francisco; ADEODATO, João Maurício. Coordenadores. **Princípio da Legalidade: Da dogmática jurídica à teoria do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BUBER, Martin. **Eu e Tu**. Tradução do alemão, introdução e notas por Newton Aquiles von Zuben. 8. ed. São Paulo: Centauro, 2004.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1824. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em 19 set. 2013.

_____. **Constituição (1891)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em 19 set. 2013.

_____. **Constituição (1934)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em 19 set. 2013.

_____. **Constituição (1937)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm> Acesso em 19 set. 2013.

_____. **Constituição (1946)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm> Acesso em 20 set. 2013.

_____. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm> Acesso em 19 set. 2013.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 27 abr. 2015.

_____. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm> Acesso em 10 jan. 2015.

_____. **Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm> Acesso em 09 de jan. 2014.

_____. **Decreto-Lei n.º 1.713, de 28 de outubro de 1939**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1713.htm> Acesso em 10 abr. 2015.

_____.**Decreto-Lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm> Acesso em 12 out. 2014.

_____.**Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1711.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 1.890, de 13 de junho de 1953.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1890-13-junho-1953-366873-norma-pl.html>> Acesso em 12 jun. 2014.

_____.**Lei n.º 5.172, de 25 de outubro de 1966.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm> Acesso em 23 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em 20 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 8.429, de 02 de junho de 1992.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 9.455, de 07 de abril de 1997.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9455.htm> Acesso em 12 abr. 2015.

_____.**Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm> Acesso em 20 mai. 2014.

_____.**Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm> Acesso em 28 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm> Acesso em 12 out. 2014.

_____.**Lei n.º 189, de 23 de fevereiro de 2002.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 2.449, de 19 de abril de 2002.** Disponível em: <http://www.tc.df.gov.br/SINJ/Arquivo.ashx?id_norma_consolidado=50905> Acesso em 23 out. 2014.

_____.**Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002.** Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> Acesso em 02 jun. 2014.

_____.**Lei Complementar n.º 63, de 09 de julho de 2004.** Disponível em: <http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/legislacao/Leis_Complementares/2004_Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20%C3%A2mbito%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica%20estadual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias..pdf> Acesso em 02 mai. 2014.

_____.**Lei n.º 6.986, de 31 de janeiro de 2006.** Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/ba/s/salvador/lei-ordinaria/2006/699/6986/lei-ordinaria-n-6986-2006-dispoe-sobre-a-caracterizacao-do-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-de-salvador-e-a-aplicacao-de-penalidades-a-sua-pratica-por-parte-dos-servidores-publicos>> Acesso em 23 mar. 2015.

_____.**Lei n.º 12.250, de 09 de fevereiro de 2006.** Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>> Acesso em 29 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 12.561, de 12 de julho de 2006.** Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fcpers15nucleo.com.br%2Ftextos%2Flegislacao%2FLei12561.doc&ei=scI_VbWXYehgwTLq4DgBQ&usg=AFQjCNE_Rjgjo1myHrD23F0fCpd9R6Zpbw> Acesso em 23 set. 2014.

_____.**Lei n.º 13.314, de 15 de outubro de 2007.** Disponível em: <http://www2.sad.pe.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=0c231980-96ff-47d8-8376-c70f8c0f82dd&groupId=11927> Acesso em 20 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 1.860, de 10 de janeiro de 2008.** Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;rondonia:estadual:lei:2008-01-10;1860>> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 13.036, de 29 de maio de 2008.** Disponível em: <<http://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/137926/lei-13036-08>> Acesso em 23 set. 2014.

_____.**Lei Complementar n.º 347, de 24 de março de 2009.** Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legislacaopessoa.nsf/709f9c981a9d9f468425671300482be0/307f80b8e587308904257584004b8ef7?OpenDocument>> Acesso em 21 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 117, de 11 de janeiro de 2011.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article576>> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 7.269, de 26 de julho de 2011.** Disponível em: <<http://www.gabinetecivil.al.gov.br/legislacao/leis/leis-ordinarias/2011/lei-ordinaria-7.269>> Acesso em 12 fev. 2015.

_____.**Lei n.º 15.036, de 18 de novembro de 2011.** Disponível em: <<http://www.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/leis2011/15036.htm>> Acesso em 23 mai. 2014.

_____.**Lei n.º 4.384, de 16 de julho de 2013.** Disponível em: <http://www.pc.ms.gov.br/index.php?templat=vis&site=160&id_comp=3631&id_reg=210418&voltar=home&site_reg=160&id_comp_orig=3631> Acesso em 15 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 18.456, de 30 de abril de 2014.** Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=11374> Acesso em 21 abr. 2015.

_____.**Lei n.º 5.419, de 31 de agosto de 2004.** Disponível em: <http://www.al.se.gov.br/Detalhe_Lei_Imprimir.asp?Numerolei=4359> Acesso em 28 mar. 2014.

_____.**Projeto de Lei n.º 4.742, de 23 de maio de 2001.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em 15 abr. 2015.

_____.**Projeto de Lei n.º 4.330, de 26 de outubro de 2004.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em 21 abr. 2014.

_____.**Projeto de Lei n.º 121, de 31 de março de 2009.** Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90254> Acesso em 13 jan. 2014.

_____.**Projeto de Lei n.º 6.757, de 03 de fevereiro de 2010.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>> Acesso em 19 jan. 2015.

BRITO, Carlos Ayres. **O Humanismo como categoria constitucional.** Belo Horizonte: Fórum, 2007.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CALAMANDREI, Piero. **Estúdios sobre el processo civil.** Tradução de Alexandre Corrêa. Buenos Aires: Editora Bibliográfica Argentina, 1961.

CANOTILHO, J.J.Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada.** V.1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

CARDOZO, José Eduardo Martins. **Princípios Constitucionais da Administração Pública de acordo com a Emenda Constitucional n.º 19/98.** In MORAES, Alexandre de. Os 10 anos da Constituição Federal. São Paulo: Atlas, 1999.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo.** 16. ed. rev, ampl e atual. São Paulo: Atlas, 2006

CASSESE, Antonio. **Inhuman States: Imprisonment, Detention and Torture in Europe Today.** Cambridge (USA): Polity Press, 1996.

CEARÁ, **Tribunal Regional do Trabalho.** RO: 1119005920055070012 CE 0111900-5920055070012, Relator: JOSE RONALD CAVALCANTE SOARES, data de Julgamento: 11/05/2009.

CHOMSKY, N. HERMAN.E. **Banhos de sangue.** Londrina: Difel, 1976.

CICCHESE, Gennaro. **Antropología del diálogo: Hacia el “entre” de la interculturalidad.** Trad. Lucia Teresa Zanotoo. 1. ed. Buenos Aires: Ciudad Nueva, 2011.

CLASTRES, Pierre. **Arqueologia da violência: pesquisas de antropologia política.** Trad. Paulo Neves. Prefácio Eduardo viveiros de Castro. 3. ed. São Paulo: Cosac & Naify, 2014.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho.** Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COSTA, J. F. **História da psiquiatria no Brasil: um corte ideológico.** 4.ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Xenon, 1989.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRETELLA JUNIOR, José. **Curso de direito administrativo.** 4. ed. revista, ampliada e atualizada, São Paulo: Forense, 1975.

_____. **Manual de Direito Administrativo.** De acordo com a Constituição de 1988. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

CUNHA, Alexandre dos Santos. **A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002.** Rio de Janeiro: Forense, 2005.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: editora juspdivm, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego** – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DIAS, Maria Berenice. **Famílias modernas:** (inter) secções do afeto e da lei. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/3_fam%EDias_modernas__inter_sec%E7%F5es_do_afeto_e_da_lei.pdf> Acesso em 01 fev.2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DISTRITO FEDERAL, **Tribunal Regional do Trabalho**. RO 00615201300210007. Relator: Juiz Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 09/04/2014.

DOUZINAS, Costa. **O fim dos Direitos Humanos**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DURKHEIM, Emile. **Le Suicide**. Paris: PUF, 1973.

DWORKIN, Ronald. **Taking rights seriously**. Cambridge: Harvard University Press, 1977.

EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas** – estratégia empresarial de busca agressiva por resultados: incentivo ou constrangimento? São Paulo: LTr, 2009.

FAORO, Raimundo. **Os donos do poder:** formação do patronato político brasileiro. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FARIA, José Eduardo (org). **Direitos Humanos, direitos sócias e justiça**. São Paulo: Malheiros, 1998.

FERRAJOLI, Luigi. **Estado de Direito entre o passado e o futuro**. In: COSTA, Pietro; ZOLO, Danilo (orgs.) O Estado de Direito: História, teoria, crítica. Tradução de Carlo Alberto Dastoli. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FIGUEIREDO, Lúcia Valle. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo, 1995.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas. **Assédio moral:** uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007.

FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de direito administrativo**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

FILHO, Francisco das C. Lima. **A subordinação estrutural como elemento definidor da relação de emprego**. Repertório de Jurisprudência IOB. São Paulo: 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, volume 2.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir** – história da violência nas prisões. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. **Microfísica do poder**. 25. ed. Rio de Janeiro: Editora Graal, 2007.

_____. **A História da Sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

FROMM, Erich. **Medo da Liberdade**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

_____. **Análise do Homem**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

GADAMER, H.G. **Verdade e Método II**. Trad. Enio Paulo Giachini. Rev Trad de Marcia Sá Cavalcante-Schuback. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

GALBRAITH, John Kenneth. **A anatomia do poder**. São Paulo: Bookstall, 2007.

GASPARINI, D. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GAUER, Ruth M. Chitó. **Violência e legalidade**. In: BRANDÃO, Claudio; CAVALCANTI, Francisco; ADEODATO, João Maurício. Coordenadores. **Princípio da Legalidade: Da dogmática jurídica à teoria do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GELLERMAN, Saul W. **Psicologia y ciências humanas** – Problemas Humanos de La Empresa. Madrid: Ediciones Guadarrama S.L, 1966.

GIAMBIAGI, Fábio. **Brasil, raízes do atraso: paternalismo x produtividade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUIMARÃES, M. C. (2009). **Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.35, p.163-171.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo Constitucional e Direitos Fundamentais**. 2.ed. rev. amp., São Paulo: Celso Bastos, 2001.

HEGEL, G.W. F. **O Sistema da vida ética**. Lisboa: Edições 70, 1991.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral** – A violência perversa no cotidiano. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **O Assédio no Trabalho** – Como Distinguir a Verdade. Lisboa: Pergaminho, 1999.

_____. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOHFELD, Wesley Newcomb. **Some Fundamental Legal Conceptions as applied in judicial reasoning.** Disponível em: <<http://www.law.harvard.edu/faculty/cdonahue/courses/prop/mat/Hohfeld.pdf>> Acesso em 20 out. 2014.

HORNEY, Karen. **A personalidade neurótica do nosso tempo.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1964.

HORTA, Raul Machado. **Direito constitucional.** 2. Ed. Ver.atual. ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

JANOSKI, Thomas; GRAN, Brian. **“Political Citizenship: Foundations of Rights”**, In: TURNER, Brian; ISIN, Engin. Handbook of citizenship studies. London: Sage Publications, 2002.

JORGE, Arabela Coninck. **Valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica.** In VILLATORE, Marco Antonio; HASSON, roland (Coordenadores). Estado e atividade econômica. O direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução do alemão por Paulo Quintela. Coimbra: Atlantida, 1960. (digital)

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 4. ed. São Paulo, Atlas, 2001.

LAVALLE, Ana Cristina Ravaglio. **A efetividade do direito humano ao pleno emprego.** In: VILLATORE, Marco Antonio; HASSON, roland (Coordenadores). Estado e atividade econômica. O direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007.

LIMA JUNIOR, Jayme Benvenuto. **O caráter expansivo dos Direitos Humanos na afirmação de sua indivisibilidade e exigibilidade.** Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/33167-41968-1-PB.pdf>> Acesso em 14 fev. 2015.

LINDNER, Evelin. **Gender, humiliation and global security:** dignifying relationships from love, sex and parenthood to world affairs. California: Santa Barbara, 2010.

LUHMANN, Niklas. **O paradoxo dos Direitos Humanos e três formas de seu desdobramento.** Themis, Fortaleza, v 3, n. 1, p. 153 - 161, 2000. Disponível em: <http://minhateca.com.br/action/SearchFiles> Acesso em 11 abr. 2015.

LYRA, Rubens Pinto (org). **Direitos Humanos: os desafios do século XXI - uma abordagem interdisciplinar.** Brasília: Brasília jurídica, 2002.

MACHADO, Roberto. **Por uma genealogia do poder.** In: FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder.* Rio de Janeiro: Graal, 2007.

MAFFESOLI, Michel. **A violência totalitária – ensaio de antropologia política.** Da universidade de Estrasburgo. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

MAIA, Luciano Mariz. **Tortura no Brasil: A banalidade do mal.** In: LYRA, Rubens Pinto (org). *Direitos Humanos: Os desafios do século XXI – uma abordagem interdisciplinar.* Brasília: Brasília jurídica, 2002.

MARSHALL, Thomas H. **Cidadania, classe social e status.** Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, Karl. **La guerre civile en France.** Paris, Ed. Sociales, 1953.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego.** São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 37. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** 19. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

_____. **Curso de Direito Administrativo.** 7. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

_____. **Elementos de direito Administrativo.** São Paulo: RT, 1980.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública.** Espírito Santo: Habermann e Visão Jurídica, 2012.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** t. 4. 2. ed. Coimbra: Coimbra: 1993.

_____. **Comentários à Constituição de 1946 – Vol. IV – RJ: Henrique Cahen Editor, 1947.**

MORAIS, Maria Carolina Fernandes; PELIZZOLI, Marcelo. **Comunicação Não-violenta (CNV):** uma ética prática pela resolução de conflitos e empatia. *In:* M.L. Pelizzoli. Homo Ecologicus. Ed. da UCS, 2011.

MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral-Bullying:** A violência silenciosa. 2. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2012.

MOTTA, Sylvio; DOUGLAS, William. **Direito Constitucional.** 14. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. **Curso de direito administrativo.** 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica.** 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

NIETZSCHE, Friedrich. **O anticristo.** Tradução de Carlos Duarte e Anna Duarte; notas H.L Menckel – São Paulo: Martin clarete, 2014.

NIVALDO JUNIOR, José. **Maquiavel, o poder:** História e marketing. 2. ed. São Paulo: Martin Claret, 2012.

NÓBREGA, J. Flóscolo da. **Introdução ao Direito.** 6. ed. rev. Atual. São Paulo: Sugestões Literárias, 1981.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:** doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

ODALIA, Nilo. **O que é violência.** 6. ed. São Paulo: Editora brasiliense, 2012.

O'DONNELL, Guillermo. **Análise do autoritarismo burocrático.** Tradução de Claudia Schilling. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1990.

PARÁIBA, **Tribunal de Justiça.** Anexo B. Disponível em: <<http://www.tjpb.jus.br/wp-content/uploads/2012/03/Anexo-IV-B-Cargos-em-comiss--o-e-fun---es-de-confian--a-dezembro-2014.pdf>> Acesso em 12 mar. 2015.

PARANÁ, **Tribunal de Justiça.** AC: 6235745 PR 0623574-5, Relator: Cunha Ribas, data de Julgamento: 23/02/2010.

_____. **Tribunal de Justiça.** AC: 6398230 PR 0639823-0, Relator: Dulce Maria Cecconi, data de Julgamento: 04/05/2010.

_____. **Tribunal de Justiça.** AC: 7279503 PR 0727950-3, Relator: Rubens Oliveira Fontoura. Data de Julgamento: 22/02/2011.

PARANÁ, **Tribunal Regional do Trabalho**. 32002009654902 PR 3200-2009-654-9-0-2, Relator: MÁRCIA DOMINGUES, data de Publicação: 29/07/2011.

PEDROSO, Regina Célia. **Histórias da intolerância**. Número 06. Estado autoritário e ideologia policial. São Paulo: Associação Editorial Humanitas; Fapesp, 2005.

PELIZZOLI.M.L. (org.). **Paz e conflito**: Visão sistêmico-fenomenológica. *In*: Cultura de Paz. Pernambuco: UFPE, 2010.

PERNAMBUCO, **Tribunal de Justiça**. AGV: 2692457 PE 0008597-90.2012.8.17.0000, Relator: Fernando Cerqueira, data de Julgamento: 19/06/2012.

PICCININI, Valmíria C., HOLZMAN, Iorena., KOLVACS, Llona., NAHAS, Valeska G (orgs). **Mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução Monica Baumgarten de Bolle. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINAUD, João Luís Duboc. **Globalização, Estado e empresa pública**. *In*: ARRUDA JR. Edmundo e RAMOS, Alexandre (orgs.) Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba: edibej, 1998.

PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. **História da Cidadania**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

PIOVESAN, Flávia; IKAWA, Daniela; FACHIN, Melina Ginardi (coord). **Direitos Humanos na Ordem Contemporânea: Proteção Nacional, Regional e Global**. Vol III. Curitiba: Juruá, 2010.

PIRES, A. P. **Amostragem e pesquisa qualitativa**: ensaio teórico e metodológico. *In*: Vários Autores. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

PIZOLLATO, Filippo. **A fraternidade no ordenamento jurídico italiano**. *In*: Baggio, Antonio Maria (org). O princípio esquecido 1 Tradução Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista, SP: Cidade nova, 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PRATA, Marcelo Rodrigues Maria Silveira. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

PRIESTLAND, David. **Uma nova história do poder:** comerciante, guerreiro, sábio. Trad. Isa Mara Lando, Mauro Lando. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho:** o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. 2. ed. revista e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

REGIS, André; MAIA, Luciano Mariz. **Direitos Humanos, impeachment e outras questões constitucionais.** Recife: editora base Ltda, 2004.

RIO DE JANEIRO, **Tribunal Regional Federal da 2ª Região.** AC: 200151010236559 RJ 2001.51.01.023655-9, Relator: Juiz Federal Convocado MARCELO PEREIRA/no afast. Relator, data de Julgamento: 06/10/2009.

RIO GRANDE DO SUL, **Tribunal Regional do Trabalho.** RO: 1418005320095040005 RS 0141800-53.2009.5.04.0005, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, data de Julgamento: 19/10/2011.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Uma concepção multicultural de Direitos Humanos.** Revista Lua Nova, v. 39, 1997.

SANTOS, Gustavo Ferreira. **Constituição, democracia e legalidade.** In: BRANDÃO, Claudio; CAVALCANTI, Francisco; ADEODATO, João Maurício. Coordenadores. Princípio da Legalidade: Da dogmática jurídica à teoria do direito. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SÃO PAULO, **Tribunal de Justiça.** EI: 9137531682006826 SP 9137531-68.2006.8.26.0000, Relator: Guerrieri Rezende, data de Julgamento: 07/11/2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no Direito do Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, n. 47, jan./jun. 2002.

SEMENTE, Marcia (Org). **Educação em Direitos Humanos e diversidade.** Organização Marcia Semente. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2012.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. 17. ed. Rio de Janeiro: record, 2012.

SILVA, Vera Lúcia de mendonça. **Manual:** como elaborar um questionário. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2012.

SINGER, Paul. **A Cidadania para todos.** In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. *História da Cidadania.* 2. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

SOARES, Ricardo Pereira. Resenha da obra: PEREIRA, Potyara A. P. **Política Social: temas e questões.** São Paulo: Cortez, 2008. 214 p. ISBN 9788524913914 (broch). Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/viewFile/18/20> Acesso em 25 fev. 2015.

STEFANO, Fabiane. **O fim de uma era.** Revista Exame, Brasil, Edição 1082, ano 49, número 02. Data de publicação do periódico: 04 de fev. 2015.

TOSI, GIUSEPPE. Artigo: **Direitos Humanos como ética republicana.** In: LYRA, Rubens Pinto (org). *Direitos Humanos: os desafios do século XXI - uma abordagem interdisciplinar.* Brasília: Brasília jurídica, 2002.

VALVERDE, Antonio José R. (organizador). **Trabalho humano em debate:** comentários à Laborem Exercens: conflito entre trabalho e capital. Revisão de José Joaquim Sobral. São Paulo: Paulinas, 1982.

VILLATORE, Marco Antonio; HASSON, roland (Coordenadores). **Estado e atividade econômica.** O direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007.

ZIMMER JUNIOR, Aluísio. **Curso de direito administrativo.** 3. ed. São Paulo: Método, 2009.

ZOLO, Pietro Costa e Danilo (orgs.). **O Estado de direito:** história, teoria e crítica. São Paulo: Martins fontes, 2006.

WALDRON, Jeremy. **A dignidade da legislação.** Tradução Luís Carlos Borges; revisão da tradução Marina Appenzeller. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

WEIL, Pierre. **Relações humanas na família e no trabalho.** 25. ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Vozes, 1971.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO

QUESTIONÁRIO

Obs. O questionário será utilizado em um estudo de mestrado sobre assédio moral na UFPE, visando à conscientização acerca do assédio moral e os danos que esse tipo de violência trazem para o servidor e o serviço público.

Obs. O Servidor não precisa se identificar. Caso haja identificação do nome, gênero, cargo e tempo em que se encontra exercendo o trabalho, o sigilo das informações será resguardado.

Obs. Pedimos que as respostas sejam precisas e verdadeiras, isso será muito importante para o estudo de mestrado que pretendemos desenvolver.

- 1. Como você se sente em seu local de trabalho? Por quê?**

- 2. Há fiscalização no local de trabalho? Como?**

- 3. Você se sente respeitado enquanto servidor?**

- 4. Considera-se vítima de assédio moral?**

- 5. Caso seja vítima, faz quanto tempo que você é subordinado à chefia que pratica assédio contra você?**

- 6. Faz consultas a psicólogos ou psiquiatras? Pode nos informar se o motivo está relacionado ao trabalho?**

- 7. Com que frequência sua chefia atribui tarefas complexas e/ou exige período insuficiente para cumprimento**

- 8. Observa servidores tristes e chorosos no seu setor?**

9. Sabe o que significa assédio moral?

10. Entre os itens abaixo, qual deles configura assédio moral?

- a) Desrespeito, da chefia ou dos colegas de trabalho, à dignidade humana do servidor;
- b) Lesões corporais praticadas contra o servidor;
- c) Cantadas, flertes ou propostas de cunho sexual;
- d) Qualquer ato que faça com que o servidor se sinta impotente, incapaz ou incompetente no serviço público.