



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

SIMONE MANTOVANI DE CARVALHO

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

**Assis/SP
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

SIMONE MANTOVANI DE CARVALHO

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

Orientando(a): Simone Mantovani de Carvalho

Orientador(a): Professora Mestre Lenise Antunes Dias

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

C331a CARVALHO, Simone Mantovani de
Assédio moral no serviço público / Simone Mantovani de Carval-
ho. – Assis, 2018.

43p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacio-
nal do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida

1.Assédio moral 2.Serviço público 3.Administração pública

CDD342.663

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

SIMONE MANTOVANI DE CARVALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Mestre Lenise Antunes Dias

Examinador: _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família.

RESUMO

Este trabalho abordará o assédio moral, suas características, seus aspectos e seus efeitos maléficos causados as vítimas, em especial ao servidor e funcionário público. Serão demonstradas as classificações do assédio moral estabelecidas entre os sujeitos, onde o tratamento desumano, hostil, degradante, traz consequências destruidoras na vida do abusado, podendo levá-lo ao suicídio. A administração pública e seus subordinados terão atenção especial, pois há diferentes tipos de funcionários e leis que são submetidos. O assédio moral não é considerado crime, mas quem o pratica dentro da administração pública pode ser punido com advertências, multas, suspensão e até mesmo a destituição do cargo. Além do mais, tem-se os princípios constitucionais da administração pública atrelados ao Direito Civil e ao Direito do Trabalho, com as suas respectivas legislações, os quais são aplicados para caracterizar o assédio moral no serviço público.

Palavras-chave: Assédio Moral; Serviço Público; Administração Pública.

ABSTRACT

This work will address bullying, its characteristics, its aspects and its harmful effects caused to the victims, especially the server and civil servant. The classifications of bullying established among the subjects will be demonstrated, where inhuman, hostile and degrading treatment has destructive consequences in the life of the abused person, which can lead to suicide. The public administration and its subordinates will have special attention because there are different types of employees and laws that are submitted. Bullying is not considered a crime, but those who practice it within the public administration can be punished with warnings, fines, suspension and even dismissal. Moreover, we have the constitutional principles of public administration tied to Civil Law and Labor Law, with their respective laws, which are applied to characterize public harassment in the public service.

Keywords: Moral Harassment; Public service; Public administration.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tabela demonstrativa	24
Tabela 2: Quadro comparativo	2

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - ARTIGO

CC - CÓDIGO CIVIL

CF - CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CP - CÓDIGO PENAL

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

PÁG. - PÁGINA

RO - RECURSO ORDINÁRIO

RR - RECURSO DE REVISTA

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

STJ - SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL	12
2.1. CONCEITO	12
2.2. HISTÓRIA	12
2.3. SUJEITOS	14
2.4. TIPOS DE ASSÉDIO	14
2.4.1. Assédio Moral ascendente	14
2.4.2. Assédio Moral descendente	14
2.4.3. Assédio Moral horizontal	15
2.4.4. Assédio Moral organizado	15
2.5. CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS	16
2.5.1. Abusador	16
2.5.2. Abusado	16
2.6. CONSEQUÊNCIAS	17
3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	21
3.1. PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	21
3.2. CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO	22
3.3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PATRIMONIAL	23
3.4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BUROCRÁTICA	23
3.5. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL	24
3.6. A VISÃO DA CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES DO BRASIL	25
4. DAS LEGISLAÇÕES E JURISPRUDÊNCIAS APLICÁVEIS	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
6. BIBLIOGRAFIA	40

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o propósito de abordar o tema de assédio moral no serviço público, esclarecendo assim dúvidas cotidianas.

O assédio moral é classificado como uma conduta abusiva manifestada por comportamentos, atos, gestos, palavras, escritas que trazem dano a personalidade, a dignidade, a integridade física e ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco o emprego e a saúde do ambiente de trabalho, conforme realizado estudos pela psicóloga francesa Marie France Hyrigoen (HIRIGOYEN, 2000:17)

O indivíduo que pratica o abuso moral tem como características psíquicas a insegurança, a perversidade, o medo, o egocentrismo (RODRIGUES, 2008:153). As vítimas normalmente são aquelas que apresentam um desempenho acima da média, são intensas, questionadoras, inteligentes, dedicadas, eficazes, ou seja, são aquelas que ameaçam o agressor direta ou indiretamente (ZANETTI, 2008:1-26).

A partir desse ato, temos consequências que afetam a vítima (trabalhador) com reações físicas e psíquicas (falta de ar e apetite, ansiedade, depressão, insônia, mudança de personalidade, pensamentos e tentativas de suicídio). A empresa também é afetada com a queda de produção, os atestados médicos (afastamento) até mesmo a perda de um funcionário que fora qualificado por ela (BARRETO, 2000:114.).

Embora o assédio moral possa acometer qualquer pessoa, temos um grupo especial que também é alvo dessa crueldade, o funcionário e o servidor público.

Conforme a lei 8.112 do seu artigo segundo ao decimo quarto especifica que para ser funcionário público o indivíduo deverá ser aprovado num processo seletivo, mas não terá estabilidade no emprego e seu contrato de trabalho obedece às normas da CLT. O servidor público presta concurso público, passa pela fase probatória tornando-se estável ao término desta, mas seu contrato de trabalho segue às regras de um regime próprio de cada instituição.

Entretanto, o assédio moral não é tipificado na lei como crime, mas observa-se legislações que dão um suporte a vítima, como a CF no artigo 5º que versa sobre a dignidade da pessoa humana. As violações dos princípios da administração pública que podem ser aplicadas sanções para quem as descumprem. Os crimes de injúria, difamação, calúnia, lesões corporais poderão ser aplicadas quando violados pelo agressor, seguidos de reparação de danos, entre outras.

Para os servidores públicos federais encontra-se na lei 8.112/90 o artigo 117-A, descreve se o servidor praticar assédio moral contra seus subordinados estarão sujeitos a penalidades.

Existem em todo país, leis orgânicas municipais e estaduais que em seus estatutos tratam sobre o assédio moral, uns aplicam sanções outros apenas descreve o ato.

Ao longo desse estudo será abordado o conceito do assédio moral, suas características, classificação e consequências. Noções da administração pública, princípios constitucionais, funcionários e servidores públicos.

No último capítulo estudar-se-á a legislação que poderá ser aplicada e os projetos de leis que estão em tramitação na câmara dos deputados.

Deste modo espera-se que o trabalho venha alcançar o propósito de obter um melhor entendimento sobre a matéria versado, o assédio moral.

2. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

2.1. CONCEITO

Pode-se classificar a palavra assédio como um “Comportamento desagradável, incomodo a que alguém é sujeito repetidamente”, assim define o Dicionário Aurélio Online (2017).

Tem-se mais uma definição encontrada no Dicionário Online (2017) que claramente traduz a palavra assédio em:

Insistir com pedidos ou propostas; importunar alguém para que esta pessoa faça alguma coisa; tentar possuir algo pela insistência (o chefe assediava as funcionárias é um exemplo dessa terminologia); assediaram-no com questões inoportunas. Cercar; construir cerco para sujeitar algo ou alguém a certo espaço: assediou a empresa até sua falência.

Numa publicação do jornal Estadão em 2016 eles citam a moral como um conjunto de regras, padrões e normas adquiridos em uma sociedade por meio da cultura, educação, cotidiano e costumes adquiridos no âmbito social e familiar

Os valores éticos (ou morais) se oferecem, portanto, como expressão e garantia de nossa condição de seres humanos ou de sujeitos racionais e agentes livres, proibindo moralmente a violência e favorecendo a coesão social, isto é, a “ligação” entre as pessoas em sociedade. Porém, considerando-se que o código moral é constituído pela cultura, a violência não é vista da mesma forma por todas as culturas. Numa cultura, ao definir o que é mau ou violento, automaticamente define-se o que é bom. Logo, a noção de violação, profanação e discriminação variam de uma cultura para outra. Contudo, em todas se tem a noção do que é a violência. (Site Brasil Escola, 2017)

As pessoas que em seu íntimo se consideram as melhores, que vislumbram sucessos, inteligência, poderes, muitas vezes inalcançável consideram-se os únicos seres de uma estimável inteligência, são denominadas como pessoas de pensamentos narcisistas.

2.2. HISTÓRIA

Após a revolução industrial a disputa mais almejada era a dos cargos dentro das empresas. Cargos esses que aguçaram no indivíduo a desavença, a discórdia, a oposição a contenda, a ganância, o egocentrismo desenfreado pelo poder, por pessoas que são capazes de tudo

para alcançar seus objetivos pessoais, até mesmo, a destruição indireta de uma vida, pelas suas artimanhas de desestabilizar emocionalmente e por consequência fisicamente o próximo.

Em meados do século XIX a economia era muito diferente da que temos atualmente, a humanidade vivia de uma produção artesanal e muitas vezes a moeda de troca eram seus próprios produtos (RAINER, 2018).

Após um século a revolução industrial deu início no século XX aproximadamente na década de 1950, houve fortes transformações de pequenas produções para gigantescas organizações que tinham dentro de si uma produção em massa e milhares de trabalhadores amontoados trabalhando em situações precárias (PENA, 2018). Chamada foi assim, era da industrialização clássica, foi nesse período que surgiu as estruturas organizacionais e os níveis hierárquicos (os vilões da hostilidade).

Assim, no neoclassismo os negócios tomaram amplitude mundial, fenômeno típico, chamado de globalização onde tudo era interligado mundialmente, tanto as comunicações como os negócios.

Para TAYLOR (apud RUI ANDRADE, 2018) o ser humano era parte de uma grande máquina, comparando-o a um boi que oferece apenas força bruta para o funcionamento das máquinas de uma organização.

Outro estudioso da teoria da administração FAYOL (apud RUI ANDRADE, 2018) também visualizava as pessoas como parte de uma máquina, mas agora, cada um tinha uma divisão, uma especialização e apenas um chefe para que não houvesse a dupla subordinação, pensava que a remuneração deveria ser justa, com um pessoal estável importando-se com o trabalho em equipe.

Pelas palavras da psicóloga HIRIGOYEN (2017) existem empresas que pela sua característica de administração adotam um meio perverso de controle, sendo tratados como meros objetos de produção, enquanto não adoecem e são descartados pela sua inutilidade.

Na gestão perversa os trabalhadores são tratados como meros objetos enquanto são necessários ou enquanto são muito produtivos. São utilizados ou mesmo sugados, extraindo tudo o que for possível deles, até esgotá-los. Quando não produzem o suficiente, a empresa procura encontrar um meio para livra-se dele.

2.3. SUJEITOS

É indiscutível que, os indivíduos que mais sofram com as agressões são os subordinados a níveis hierárquicos, independentemente do nível da subordinação.

Não descartando outros tipos de hostilidade provenientes de profissionais da mesma linha de funcionalidade, de grupos próximos ao superior que querem agradá-lo, até mesmo grupos isolados a ele, mas, do conhecimento dos superiores que se omitem a proteger o lesado.

Nas palavras de ALKIMIN (2010: 55):

O sujeito ativo é o acoassador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico.

Por ter uma superioridade natural, o agressor é aquele que utiliza meios hostis, atitudes e ou gestos repetitivos de agressões. Esses atos poderão ser públicos ou escondidos, e tem como o objetivo inferiorizar, humilhar e incapacitar a vítima

Não existe um meio específico a ser utilizado, apenas, basta a intenção de ferir, diminuir, destruir, aniquilar dentre outros verbos destrutivos a dignidade da pessoa, os meios utilizados poderão ser pelos gestos, pela oralidade, expressões faciais, escritas, desenhos entre outros modos (STADDER, 2008: 77).

2.4. TIPOS DE ASSÉDIO

2.4.1. Assédio Moral ascendente

O assédio moral ascendente, são casos raros pois ele é praticado por um empregado subordinado a um superior hierárquico, isso acontece quando o subalterno chantageia o outro ao ter acesso a informações sigilosas da empresa ou do seu "superior". (FACURE, 2016).

2.4.2. Assédio Moral descendente

O assédio moral descendente é advindo da relação do superior hierárquico com o empregado, nessa quem sofre o abuso diretamente é o empregado.

O que mais ocorre é o medo do superior hierárquico perder o seu poder para um subordinado, devido a isso abusa do seu poder diretivo, nega informações ou os acessos dessas para a execução da tarefa; faz recusas de ordem pessoal; isola ou aumenta o número de atividades a serem realizadas, além do possível pelo empregado (Heinz Leymann apud ZANETTI).

2.4.3. Assédio Moral horizontal

No assédio horizontal os atos e ações de agressividades são providas de profissionais que ocupam uma posição igualitária dentro da empresa, podendo ser de indivíduo para indivíduo ou grupo(s) para indivíduo(s).

SILVA (apud STDLER, 2008: 77) em seu artigo:

Na modalidade horizontal, o assédio dá-se entre colegas de trabalho, e, portanto, não há ascendência hierárquica do agressor sobre a vítima. É o tipo de assédio que ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção; quando o empregador, buscando por maior produtividade impulsiona a competição entre colegas; ou, ainda, por inveja e inimizades pessoais.

2.4.4. Assédio Moral organizado

Esse se torna comum nas empresas que tem por seu objetivo a competitividade entre seus funcionários propagando o medo entre eles por meio de ameaças mesmo sendo sutis. (FACURE, 2016).

Um exemplo desse assedio organizado foi citado por Rangel:

Classificar funcionários publicamente, estimulando maior competitividade e medo: Um banco classificou seus funcionários por cartazes com as cores vermelha, para quem não cumpria metas e verde para quem atingia as expectativas. Além disso, os funcionários classificados com as cores vermelhas ganhavam apelidos como “incompetentes” e “tartarugas”. (RANGEL, 2017).

Pode ser classificado como um assédio misto, pois envolvem seus superiores mediatos ou imediatos e colegas de serviços num nível igual ou até mesmo inferior de cargo dentro da empresa.

2.5. CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS

2.5.1. Abusador

O abusador tem como características: a insegurança, a perversidade, a personalidade narcisista, o medo, o egocentrismo e conseqüentemente há nele uma grande necessidade de ser admirado.

Segundo Rodrigues (2008:153):

O indivíduo que tiraniza seus subordinados é um inseguro por excelência. Déspota teme ser substituído por algum de seus subalternos, assim, está sempre os desqualificando, a fim de que apenas ele possa ser considerado competente.

Esses atos advêm do medo de perder o cargo de confiança, o prestígio perante a chefia, a impossibilidade de uma assunção na carreira, o “respeito” de seus subordinados quando num assédio moral descendente; o ciúmes, a inveja, a perda do emprego pelo abusador horizontal e quando envolvido o superior hierárquico podemos citar o ato de querer agradar o chefe ou “puxa saquismo” para que futuramente esse tenha prestígio, não fique desempregado e até mesmo não seja o próximo na lista, podemos chamar de abuso misto (descendente e horizontal).

2.5.2. Abusado

Os abusados ou vítimas são os trabalhadores que apresentam um desempenho acima da média são intensos, questionadores, responsáveis além do normal, inteligentes, escrupulosos, tem uma beleza física ímpar, dedicados, utilizam métodos inovadores e eficazes, são ativos, ambiciosos, brilhantes, criativos, ou seja, são aqueles que pelo seu potencial “ameaça” indiretamente o agressor.

Dentre essas qualidades do abusado temos os que são considerados mais vulneráveis, que apresentam dentro de suas personalidades algumas características pessoais (ZANETTI, 2008):

- Os que apresentam uma personalidade simpática;
- Respeita a hierarquia;
- Indivíduos com isolamento nas relações, muitas vezes porque não construíram uma boa rede de relacionamentos;
- Que vivem numa precariedade econômica;
- Um praticante religioso;
- Apresenta homossexualidade;
- Pessoas menos competitivas;
- Pessoas mais sensíveis;

- Que apresentam mais timidez;
- Deficientes físicos total ou parcialmente.

Citados essas características de indivíduos que se destacam pelas suas qualidades positivas é visto que, não só esses apresentam uma ameaça, existem também os que são mais vulnerais, como supracitados são alvos do abusador devido à facilidade.

A paz no ambiente de trabalho é interrompida e a honra, a moral o físico do trabalhador é atingida diretamente pela prática do assédio moral aplicado pelos colegas.

2.6. CONSEQUÊNCIAS

Sabe-se que o assédio moral pode causar várias consequências na saúde mental e física dos trabalhadores, então, a Organização Internacional do Trabalho se preocupando com esses fatores resolveu direcionar pesquisas e verificou que as agressões podem afetar o indivíduo tanto com a violência física, psicológica, mas também com a violência sexual e racial.

A Organização Mundial do Trabalho assegura que:

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios.

OLIVEIRA (2013: 139-140) cita que:

A doutrina é assente em enumerar alguns efeitos e danos à saúde do assediado, quais sejam:

- endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe;
- dificuldades emocionais como irritação constante, falta de bonança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos;
- alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia;
- alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- anulações dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir;
- diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- sensação negativa de futuro. Vivência depressiva;
- mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral;
- sentimento de culpa.

- . Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio.
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações;
- Aumento de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- Estresse. Segundo estudos em 47 % dos casos associados a tortura psicológica;
- Falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva;
- Pedido de demissão;
- Tensão nos relacionamentos afetivos.

A pesquisadora Margarida Barreto é uma médica brasileira que realizou uma pesquisa com 2.072 empregados, sendo 1.311 homens e 761 mulheres, por meio de uma entrevista e por meio desta foi relacionado vários sintomas mais frequentes como:

	Queixas/sintomas/ diagnóstico	% mulheres	% homens
1	Irritação	90	70
2	Dores generalizadas esporádicas	80	80
3	Raiva	56	100
4	Vontade de se vingar	50	100
5	Alteração do sono	69,6	63,6
6	Medo exagerado	100	23
7	Piora das dores já existentes	89	32
8	Manifestação depressiva	60	70
9	Palpitações, tremores	80	40
10	Tristeza	100	9,3
11	Sensação de inutilidade	72	40
12	Magoas	100	2,4
13	Vontade de chorar por tudo	100	-
14	Revolta	17	100
15	Pensamentos suicidas	16,2	100
16	Vergonha dos filhos	10,7	100
17	Pensamentos confusos	56	36
18	Indignação	7	100
19	Pressão alta	40	51,6
20	Desespero/ preocupação	70	8,5
21	Diminuição de libido	60	15
22	Omissão da humilhação a família	2,2	90

23	Cefaleia	40	33,2
24	Vontade de beber	5	63
25	Enjoos, distúrbio digestivo	40	15
26	Sensação de traição e enganação	16,6	42
27	Sensação de desvalorização	11,3	40
28	Decepção desanimo	13,6	35
29	Vontade de ficar sozinho	2,6	48
30	Insegurança	13,6	30
31	Sentimento de desamparo	30	5,3
32	Falta de ar	10	30
33	Dor no pescoço	26,3	3,2
34	Dores constante	19,2	10
35	Tonturas	22,3	3,2
36	Falta de apetite	13,6	2,1
37	Tentativa de suicídio	-	18,3
38	Dores no peito	-	9

Tabela 1: Tabela demonstrativa
Fonte: BARRETO (2000:114)

Observa-se que existem vários sintomas e ou queixas importantes que foram relatados por esses trabalhadores, visto que muitas delas podem interferir indiretamente no seu trabalho, mas há aquelas que interferem diretamente. Podendo causar uma grande insatisfação no trabalho e ser refletido na sua vida pessoal.

Essa insatisfação, faz com que a pessoa desacredite de seu potencial, baixando sua autoestima de uma tal maneira que ele possa desgostar da profissão e até mesmo de si, levando-o muitas vezes ao suicídio. “Em suma, o sujeito passivo tende a cair na apatia, no cinismo ou no desespero, o que acarreta o seu suicídio profissional” (PRATA, 2008: 352).

Existem atitudes ou atos que estão separados por uma linha tênue da agressão moral, mas há alguns desses que não são considerados assédio conforme os estudos da psicóloga francesa HIRIGOYEN (2002):

- O stress.
- as virtudes do conflito normal (conflitos interpessoais e organizacionais).
- as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente.
- as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas.
- outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.
- as condições de trabalho insalubres, perigosas, etc.

- os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc.).
- As más condições físicas do ambiente de trabalho.

Apesar de não constituírem assédio moral isso não significa que não são ações que podem tipificar crimes como a injúria racial, difamação, calúnia, lesões corporais entre outros.

O assédio moral só poderá ser concretizado se houver quatro elementos essenciais como: a conduta abusiva e ou hostil; a consciência e a vontade do abusador; repetição ou sistematização dos atos e o dano psíquico ou físico da vítima. (ZANETTI, 2008:06).

Dentre poucos estudos e pesquisas científicas e ou de campo temos a OMS que após um superficial estudo dá orientações de enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho público ou privado, orientando as chefias diretas ou indiretas a serem flexíveis, ter percepção das necessidades pessoais, não botar barreiras ao acesso da saúde física e principalmente mental do trabalhador, trazendo a empresa um meio ambiente de trabalho saudável a todos.

A Organização Mundial da Saúde recomenda, como principal medida de enfrentamento, que a saúde mental seja um tema abordado no ambiente de trabalho. Entre as orientações para os empregadores estão: modificar fatores que geram estresse no trabalho, ser flexível e perceptivo com as necessidades pessoais dos funcionários e facilitar o acesso à atenção em saúde mental.” (Jornal bem Paraná,10/2017)

A mesma OMS orienta os empregados, trabalhadores de qualquer tipo de empresa a ter uma aproximação de seus empregados e colegas a tal maneira de perceberem mudanças com o comportamento do colega e com seu próprio, pedindo ajuda aos mesmos.

”... reconhecer sinais de depressão entre os colegas, como a tristeza excessiva, a falta de esperança, a perda de interesses em atividades que antes traziam prazer e as modificações de apetite e hábitos de sono. Também é recomendado que o colaborador busque ajuda quando necessário e apóie quem esteja precisando dessa ajuda, converse com seu empregador sobre suas necessidades emocionais, e pratique o autocuidado e a capacidade de se adaptar a novas situações.” (Jornal bem Paraná 10/2017))

Rangel (2017) visualiza em seu site drausiorangel.com.br quais atitudes que deveriam ser tomadas, para que possam tentar a reversão das situações de assédio moral. Sabe-se que é de grande importância o relato dos fatos da vítima a área de Recursos Humanos da empresa e a procura de outros órgãos de proteção, como o Sindicato da categoria, a Delegacia e a Superintendência do trabalho para o registro de uma ocorrência.

3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública no seu sentido amplo conforme Abreu e Lima (2016: 131) “deve ser entendida como um sistema de governo existente para atender aos interesses públicos” A legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência são princípios fundamentais da administração pública brasileira, esta passou por formas distintas de administração conforme a necessidade constitucional, então, as suas formas gerenciais são divididas em três formas administrativas: a patrimonial, a burocrática e a gerencial.

3.1. PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na constituição de 1988 tem-se o capítulo VII da administração pública onde subdivide a administração pública em direta (União, Estados, Municípios e DF) e indireta (autarquia, sociedade de economia mista, fundações e empresas públicas). No seu caput do artigo 37 CF deixa claro que as administrações públicas obedecerão aos princípios fundamentais da: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Segundo Cretella (Revista de informação legislativa, v. 97:7):

Princípio de uma ciência são proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios neste sentido são alicerce da ciência.

Segundo DI PIETRO (2016: 96) o princípio da Legalidade é quando a administração pública só poderá fazer o que a lei permitir.

No princípio da impessoalidade a administração pública e as pessoas que estão a seu serviço, devem tratar com impessoalidade os indivíduos que usam de seus serviços, não prejudicando, nem privilegiando seus pares, amigos, parentes, terceiros ou pessoas afins, não havendo abertura assim para as discriminações (perseguições). Não podendo haver promoção pessoal de autoridades, servidores públicos de atos, obras serviços, campanha de serviço público, como por exemplo, estampar nomes, símbolos, desenhos que caracterizam a promoção social, demonstrado no artigo 37 §1º da Constituição Federal.

No princípio da moralidade, há uma contradição, pois, a moral é algo pessoal, cultural cada indivíduo possui a sua, mas em resumo os administrados e seus servidores devem ter uma conduta proba, ética que não ofenda a moral e os bons costumes.

DI PIETRO (2016:110) em sua obra sobre direito administrativo cita:

(...) Sempre que a matéria administrativa se verificar que o comportamento da administração ou do administrado que com ela se relaciona juridicamente, embora em consonância com a lei, ofende a moral e os bons costumes, as regras da boa administração, os princípios de justiça e equidade, a ideia comum de honestidade, estará havendo ofensa ao princípio da moralidade administrativa.

No princípio da publicidade todos os atos administrativos devem ser públicos, “ visíveis a população”, transparentes. Confirma-se esse princípio no art.5º, XXXIII da CF:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

Um exemplo de publicidade conforme MAZZA (2016: 152) é o portal da transparência do governo, habeas data (para assegurar conhecimento de informações relativas ao impetrante), direito de petição gratuita perante o poder público, receber informações de seu interesse particular perante o poder público, obtenção de certidões.

O princípio da eficiência foi acrescentado no caput do art. 37 da CF com a emenda nº19/98 voltada para um controle de resultados na atuação estatal. A eficiência traria para a administração pública: economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional, onde deverá ser analisada em conjunto com os outros princípios da administração pública segundo o entendimento de MAZZA (2016: 157).

Encontra-se também descrito o princípio da eficiência no art. 116 da Lei n. 8.112/90 que enumera diversos deveres do servidor público relacionados com a eficiência, tais como: atender com presteza o público em geral (inciso V) e zelar pela economia do material (inciso VII).

3.2. CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO

Servidor público é todo aquele que mantém vínculo empregatício com o Estado nos âmbitos públicos: federal, municipal, estadual ou distrital da administração pública direta ou indireta (autarquias, empresas públicas, sociedade de economia mista) exercendo cargos ou empregos públicos, podendo eles serem também comissionados ou de confiança.

A maioria dos cargos são originários de concursos públicos, por causa da meritocracia implantada pela burocracia, não sendo mais os cargos oferecidos através de um vínculo pessoal e político pelo monarca.

3.3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PATRIMONIAL

Em meados a colonização do Brasil, por força maior, foi constituída uma constituição que deliberava a administração pública patrimonialista, onde essa funcionava como uma extensão da soberania e assim seus funcionários recebiam “status” de nobreza.

Abreu e Lima Moreira (apud Motta e Caldas, 1997, pag.175) “que a seleção e o provimento oscilam entre os status, o parentesco, o favoritismo e a amizade”.

Mostra que no patrimonialismo, quem escolhia seus servidores era o monarca, não havendo uma seleção justa e sim um favoritismo político e pessoal. Originando nesse contexto o nepotismo e a corrupção.

No patrimonialismo conforme supracitados em Abreu e Lima, os conhecidos como funcionários públicos, não recebiam salários e sim doações de bens e favores ou valores em espécies (recebiam uma porcentagem dos impostos) pela sua lealdade ao rei. Não havendo assim uma diferenciação do dinheiro público com o privado e uma disputa para conseguir o cargo desejado.

3.4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BUROCRÁTICA

A burocracia é posterior a administração pública patrimonialista, pois, após uma nova constituinte a de 1967, houve a necessidade de mudar o modelo administrativo.

O ideal da burocracia era acabar com nepotismo e extinguir ou amenizar da corrupção. A burocracia conforme Abreu e Lima (2016: 55) tinha maior previsibilidade e precisão nas questões organizacionais, os administradores públicos eram mais severos nos processos e procedimentos de trabalho, onde era visado a eficiência, para alcançar os resultados esperados.

A Burocracia, em síntese, busca amenizar as consequências das influências externas à organização e harmonizar a especialização dos seus colaboradores e o controle das suas atividades de modo a se atingir os objetivos organizacionais através da competência e eficiência, sem considerações pessoais.

Conforme trata o professor Carlos Xavier (2017) a meritocracia tratava-se do reconhecimento dos esforços realizados para o crescimento da estrutura organizacional da empresa, mas, ainda os focos estavam nas regras e normas que deveriam ser seguidas

pelos meros instrumentos da máquina. Começa aqui a luta pessoal por uma posição organizacional. A meritocracia também foi implementada num sistema de regulação e administração pública chamada de burocracia que até os dias impera ao meio gerencial da administração pública com as realizações dos concursos e seleções públicas.

3.5. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL

A forma gerencial de administração nasceu entre 1995 a 1998 no governo de Fernando Henrique Cardoso para reestruturar a máquina pública, tendo como objetivo principal, a redução de gastos e uma melhor eficiência nos serviços prestados pelo Estado. O mentor dessa mudança administrativa foi o Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira (NEVES: 2018).

Na visão de MAZZA (2016: 54) a administração gerencial foi criada para uma maior agilidade e eficiência nos serviços públicos visando a redução de custos, a participação popular:

“A administração gerencial (ou governança consensual) objetiva atribuir maior agilidade e eficiência na atuação administrativa, enfatizando a obtenção de resultados, em detrimento de processos e ritos, e estimulando a participação popular na gestão pública. Diversos institutos de Direito Administrativo refletem esse modelo de administração gerencial como o princípio da eficiência, o contrato de gestão, as agências executivas, os instrumentos de parceria da Administração, a redução de custos com pessoal, descentralização administrativa etc

MAZZA elabora um resumo, onde, descreve um breve comparativo entre a administração burocrática e a administração gerencial, mostrando o início da sua concepção, as leis e emendas que contribuíram para esse feito. Na administração burocrática eles visam seguir a lei ao pé da letra, tendo como valores a hierarquia, a forma e o processo, enquanto a gerencial aproveita a capacidade humana de colaboração, eficiência, parceria.

Período-base	Antes de 1998	Após 1998
Norma-padrão	Lei n. 8.666/93	Emenda n. 19/98
Paradigma	A lei	O resultado
Valores-chave	Hierarquia, forma e processo	Colaboração, eficiência, parceria
Controle	Sobre meios	Sobre resultados
Institutos relacionados	Licitação, processo administrativo, Concurso público e estabilidade	Contrato de gestão, agências Executivas, Princípio da eficiência
Característica	Autorreferente	Orientada para o cidadão

Tabela 2: Quadro comparativo entre a administração burocrática e a administração gerencial
Fonte: Alexandre Mazza “Manual de Direito Administrativo”, disponível em disposições gerais 1.4 Administração burocrática versus administração gerencial pag.55

3.6. A VISÃO DA CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES DO BRASIL

A Confederação dos Servidores Públicos do Brasil em 2010, criou uma cartilha que aborda o assédio moral no serviço público.

Nesta, encontra-se diversas explicações em uma linguagem fácil para um melhor entendimento do assunto por pessoas diversas. Essa está dividida em vários assuntos como: a apresentação, as origens e pesquisas, o significado de assédio moral, as formas de assédio, o assédio como discriminação, perfil do agressor, condutas que caracterizam o assédio, as vítimas, as formas e razões de assédio no serviço público, acidentes de trabalho e consequências da violência moral, consequências para o assediante ou abusador, a indenização moral, punição disciplinar administrativa e trabalhista, poder hierárquico e disciplinar, a responsabilidade da empresa, denúncias na justiça, prevenção, competências jurisdicionais, conscientização, propostas que aguardam votação no congresso (PL), leis existentes e a rescisão indireta.

Na apresentação dessa cartilha salienta-se que a partir de estudos, vários especialistas e estudiosos consideram que o setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral mais aumenta (prolifera).

“A forma de gestão e relações humanas favorecem a prática nociva e as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta de preparo de chefes imediatos ou por perseguição política. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase que considerada natural no interior das repartições públicas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos servidores”. Também apontam que o serviço público tem uma particularidade (Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público pag:10).

No serviço público além dos atos praticados comumente no assédio, há por parte de seu superior hierárquico a negação de promoções por conta das avaliações que se dão insatisfatória para alcançar tal êxito, pois são manipuladas e realizadas pelo abusador e a retirada de cargos em comissão ou funções gratificadas, prejudicando financeiramente o servidor. Podemos verificar no contexto desta cartilha, que é citado o estudioso Inácio Vacchiano, onde este vê outras formas específicas do assédio moral no serviço público em situações como:

- Dificuldade de concessão da Licença Capacitação, introduzida em substituição da Licença Prêmio por Assiduidade;
- Não permissão de atrasos em razão de cursos, que dificulta o aperfeiçoamento voluntário do servidor;
- Determinar a execução de função perigosa a empregado despreparado;
- Negar o fornecimento de equipamento individual de proteção;
- Não dar espaço a questionamentos do empregado;

- Perseguição ao servidor estudante de graduação,
(Fonte: Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público pag:30).

A administração pública acaba sendo muito prejudicada pelo tempo que o abusador perde em arquitetar seu plano contra o abusado, nos dias perdidos de trabalho com atestados por causa do *mobbing* e também a perda de funcionários realmente competentes e produtivos; a substituição do funcionário dispensado tem custos para a Administração, em termos de *know how* (conhecimento dos procedimentos de uma empresa); - os ressarcimentos por causas civis aos funcionários assediados. (Fonte: Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público).

Diante do exposto, a cartilha orienta sobre os procedimentos que a vítima deve adotar diante de tal situação, são elas:

- O trabalhador deve guardar documentos que provem a determinação de tarefas impossíveis ou inúteis e/ou perda de vantagens financeiras;
 - Anotar e/ou gravar o teor das conversas;
 - Procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
 - Buscar apoio dentro e fora da empresa/órgão; - dar visibilidade às agressões;
 - Exigir explicações do agressor por escrito, encaminhando carta ao departamento de pessoal ou recursos humanos com recibo, relatando os fatos e pedindo providências;
 - Não se deixar abater;
 - Buscar apoio de familiares e profissionais para cuidar dos danos morais e psicológicos;
 - Estreitar as relações afetivas entre os colegas de trabalho, criando um clima de solidariedade, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;
 - Não temer represálias;
 - Não se demitir;
 - Obter cópias de documentação que existem nos assentamentos individuais, direito amparado por habeas data;
 - Procurar o sindicato, que pode buscar a solução do conflito e a prevenção de novas situações;
 - Atestar os danos à saúde
 - Fazer uma relação dos distúrbios físicos e psíquicos todos documentados e atestados dos danos que o assédio venha causando;
 - Contabilizar os gastos médicos, prejuízos pecuniários, resultantes dos mesmos, tudo devidamente comprovado, no sentido de identificar os danos causados e a configurar o assédio com vistas à indenização;
 - Coletar e guardar provas do assédio
 - Bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, a perda de vantagens ou de postos;
 - Buscar tutela jurisdicional.
- (Fonte: Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público pag:53).

É indiscutível que para uma ação ter êxito dentro do poder judiciário, uma das coisas mais importantes são as provas. Não somente a prova testemunhal, como a material concreta, devendo então a vítima conseguir o maior número de provas cabíveis a ação.

A leitura desta traz muito conhecimento sobre o assédio, trazendo aos servidores e ou empregados públicos, noções sobre seus direitos, mas também como produzirem provas contra o assediador.

4. DAS LEGISLAÇÕES E JURISPRUDÊNCIAS APLICÁVEIS

O homem deve ser visto como uma pessoa e não como um número e ou uma máquina. Comprometendo assim, as empresas, proporcionar aos funcionários um bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho.

MASCARO (2004: 527) descreve que:

Reações filosófico-políticas, surgiram ideias que fundamentaram o desenvolvimento da proteção legal da vida e integridade física do trabalhador, dentre as quais a certeza da técnica está a serviço do homem e não o homem a serviço da técnica.

Numa das relações mais importantes temos a do trabalhador e o direito, porém sendo importantíssima esse relacionamento, não existem legislações penais específicas sobre o assédio moral, vigorando em prol do funcionário público.

O que se tem conhecimento, são os projetos de leis propostos e que ainda não foram votados, mas, alguns estados em seus municípios, implantaram em suas leis orgânicas e em seus códigos de ética (servidores públicos) penalidades para essa conduta abusiva, um exemplo desse, é o estado do Paraná e Bahia. Mas, para que esses servidores possam ser amparados, podemos usar a nossa Carta Magna, mais conhecida como a Constituição Federal em seus artigos que defendem os direitos fundamentais, os princípios, o código civil, código penal.

Um dos princípios constitucionais mais importante é encontrado no artigo 5º da Constituição Federal, que mostra na sua redação, que todos são iguais perante a lei fornecendo, assim, direitos fundamentais como direito a vida, igualdade, liberdade, segurança, a propriedade e no inciso terceiro indiretamente o direito a dignidade é posto, vejamos:

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: III ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

E se o ato do assédio moral resultar na prática de um ato desumano e for motivado por causa da etnia, religião, política além de usar o caput do artigo 5º, o seu direito poderá ser pleiteado também com o inciso VIII que resguarda o direito político, religioso, filosófico, vejamos a seguir:

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Numa outra visão sobre a proteção, podemos vislumbrar, um dos princípios primordiais que resguarda ao trabalhador público e ou o particular, o respeito e a dignidade de seu estado físico e moral. Estamos nos referindo ao princípio da dignidade da pessoa humana, que manifesta em suas entranhas o direito da personalidade. Um dos documentos que poderá ser constatado nitidamente essa proteção, é a Declaração de Direitos Humanos, onde o Brasil é signatário.

Nesse tratado está explícito que, o dever da União é resguardar direitos primordiais as pessoas e cidadãos de seu país, onde dentro desses estão subscritos trinta artigos, que mencionam a dignidade do homem, como nascer livre e iguais em direito; não ser submetido a tortura e trabalho escravo nem degradante; ter o mínimo substancial para a vida como a educação, alimentação, saúde, transporte, lazer, a nacionalidade, ao contraditório e a ampla defesa; liberdade de religião, opinião, expressão, reuniões; a condições justas e favoráveis de trabalho conforme cita o artigo 23, parágrafo 1º.

Nos seus vários artigos ficam bem demarcados sobre o mínimo existencial para a sobrevivência digna humana. (Declaração Universal dos Direitos Humanos-UNICEF).

No artigo 23 desse tratado nos mostra a liberdade do homem à liberdade de escolha do seu emprego, além dessa, que as condições de trabalho sejam justas e favoráveis tendo a garantia provável do desemprego, no caso do Brasil temos o seguro desemprego.

Entretanto no artigo 30 deixa-se claro e nítido que, ninguém poderá destruir quaisquer direito e liberdade estabelecido no tratado, dando entendimento que o empregador público deverá obedecer esses artigos aqui impostos.

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Artigo 30. Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

A dignidade da pessoa humana fica bem detalhada, descrita e conceituada por um grande doutrinador, o ilustríssimo MORAES (2004: 52), onde, ele cita em sua obra, que a dignidade da pessoa humana é um valor moral e espiritual e que cada indivíduo possui o seu e, que esse direito essencial deveria ser assegurado pela justiça.

A dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte

das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Apesar de termos os princípios, os direitos constitucionais declarados na nossa Carta Magna, o acordo universal dos direitos humanos, podemos contar com o Código Civil brasileiro que em suas letras, exhibe no artigo 422 o princípio da boa-fé e da probidade, podendo ser aplicado no contrato trabalhista realizado entre as partes, sendo assim, possível o rompimento unilateral, danos morais e ou materiais, devido aos atos e omissões causadas por má-fé por parte de um dos contratantes. Vejamos: art. 422 Código Civil, “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa-fé”.

Esse artigo supracitado, é claro na sua dissertação sobre a boa-fé e a probidade, são princípios essenciais a serem seguidos nos contratos, e o vínculo empregatício nada mais é que um contrato firmado entre as partes. Então ambos deverão seguir uma conduta ética, com honradez, lealdade e honestidade recíprocas, tanto na tratativa contratual, como na execução e extinção do contrato mesmo sendo ele público.

Menezes (2014) diz que a boa-fé pode ser vista por duas vertentes, a boa-fé subjetiva e a boa-fé objetiva.

Mesmo no serviço público entende-se que devem ser assegurados direitos mínimos possíveis ao trabalhador, começando com o direito da personalidade que são previstos no ordenamento jurídico para resguardar a vida, a higidez física, a intimidade, Alkimim (2009: 16) faz menção ao artigo 12 do Código Civil brasileiro.

Este artigo, além de pedir que cesse a agressão, faz jus a uma indenização pelo dano causado a outrem, seja pela moral e ou a integridade física do indivíduo que são resguardados pelo código civil vigente, vejamos: “pode-se exigir que cesse a ameaça ou a lesão a direito da personalidade, a reclamar perdas e danos, sem prejuízos de outras sanções previstas.”.

Contudo, há um artigo disposto na CLT do decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, que trata da rescisão de contrato unilateral pelo empregado particular, quando ofendido seus direitos fundamentais, mas, para o servidor público esta lei não poderá ser aplicada e em legislações federais, estaduais e muitas dos municipais nada consta. Esta só poderá ser

aplicada para funcionários públicos que são regidos pela Consolidação das leis Trabalhista, das empresas públicas, sociedades de economia mista.

Os empregados públicos têm seus contratos de trabalho regidos pela CLT, e no que tange ao assédio moral, podendo se utilizarem dos artigos introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017, os quais tratam os danos morais como espécie de danos extrapatrimoniais, quais sejam:

1.1. CLT - DECRETO LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art.223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. " (NR)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VII. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Poderão, ainda, rescindir o contrato e pleitear indenização, nos termos do artigo 483 da CLT:.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Apesar do assédio moral não ser tipificado como crime, pode-se assegurar o direito a integridade moral, tipificando a conduta do assediador nos crimes de calúnia (art. 138 CP), difamação (art. 139 CP) ou injúria (art.140 CP), in verbis:

Artigo 138 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940

Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

§ 1º - Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

§ 2º - É punível a calúnia contra os mortos.

Artigo 139 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

Exceção da verdade

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

1.2. CP - DECRETO LEI Nº 2.848 DE 07 DE DEZEMBRO DE 1940

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - Quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - No caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)

Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997)

Um dos estudos mais importante deste trabalho, foram os projetos de leis que dão ao assédio moral uma roupagem nova. Esta roupagem abrange o direito penal no seu artigo 203 A, 146-A que é acrescentado em seu disposto a tipificação criminal do assédio moral

Existem projetos de leis tramitando na Câmara dos Deputados a mais de uma década. Um deles é o Projeto de Lei 5971/2001 proposto pelo deputado Inácio Arruda do partido PT do B que solicita Alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena- detenção de 1 (um) a 2(dois) anos e multa.

A proposta desse projeto é tipificar a coação moral no ambiente de trabalho como crime contra organização do trabalho, trazendo nesse PL um pedido de pena real para o abuso de autoridade e para quem usar de coação moral contra uma pessoa no local de seu trabalho e assim trazer-lhe prejuízo atentando contra a sua dignidade com uma grande hostilização desnecessária

A tese usada para esse Projeto de Lei ser desenvolvido, foi devido a uma pesquisa realizada pela União Geral dos Trabalhadores Portuguesa (Portugal) que se realizou no âmbito da União Européia, em 1996, constatando que 6 milhões de trabalhadores foram submetidos a violência no ambiente de trabalho no ano anterior. Dentre essas violências estavam o assédio sexual, as intimidações e a coação moral mais conhecido como assédio moral.

Deslumbrando assim, em sua justificação o Projeto de lei no Congresso de Portugal defende a violência moral sofrida rotineiramente pelos trabalhadores é devido um costume dos empregadores, então, o congresso de Portugal definiu como perverso e vexatório esse tipo de comportamento.

De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento no exercício de funções ou tarefas desqualificantes, para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos.

Todo esse trabalho realizado pelo deputado Inácio Arruda, está para apreciação desde 2001, a última movimentação da PL foi em dezembro de 2017 onde a matéria não foi apreciada em virtude do encerramento da Sessão.

Na mesma situação está o PL 3.368/2015 que é um dos mais novos, a ser colocado em pauta, mas devido a morosidade do judiciário ainda não foi apreciado, estando assim, em apenso com outro projeto de lei, o PL-4742/2001, que ainda está em tramitação.

O PL 3368/2015 introduz ao art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho (15), juntamente com um dos projetos pioneiros a serem apresentados, que foi o PL 4742/2001 citado por ZANETTI (2008: 02), esse PL pretende incluir no código Penal o art. 146-A. O

caput desse artigo caracteriza o assédio ou coação moral como crime e tem a seguinte redação:

“Art. 146-A. Depreciar de qualquer forma reiteradamente a imagem, ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.”
 ‘Pena- detenção de um a dois anos’.

Ainda, ZANETTI (2008:02) na sua obra descreve mais dois projetos, ambos para servidores públicos da união, Autarquias, fundações públicas e subordinados a essas, onde também alteraria a lei 8112/1990 acrescentando a artigo 117-A se aprovada uma nova redação de lei. O PL 4591/2001/2001 incluiria as sanções de advertência, suspensão destituição do cargo ou função comissionada até mesmo a demissão ou a destituição do cargo do abusador dispondo no art.117-A, com a seguinte redação:

Projeto de lei federal nº 4591/2001

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais fica acrescida do seguinte art. 117-A :

"Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I-Advertência;

II-Suspensão;

III-Destituição de cargo em comissão;

IV-Destituição de função comissionada;

V-Demissão.

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

§ 2º. Os procedimentos administrativos para apuração do disposto neste artigo se iniciarão por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

§ 3º. Fica assegurado ao servidor denunciado por cometer assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 4º. A penalidade a ser aplicada será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 5º. O servidor que praticar assédio moral deverá ser notificado por escrito da penalidade a qual será submetido.

Art. 2º - O inciso XIII do art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 132

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117 e reincidência de prática de assédio moral contra subordinado referida no art. 117-A.

Art. 3º - O art. 137 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 137 A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI e art. 117 - A, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 (cinco) anos".

Art. 4º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões

Rita Camata

Deputada federal - PMDB – ES

No Estado do Paraná, mais especificadamente na cidade de Londrina foi aprovada e promulgada a Lei nº 9.897 de 29 de dezembro de 2005, a referida lei trata da criação de um projeto de lei que cria uma comissão permanente contra o assédio moral no funcionalismo público, essa comissão irá apurar as agressões sofridas pelos seus servidores através de denúncias. No corpo de seus artigos e incisos são explicadas a formação, a constituição de seus membros, as atribuições da comissão e em seu artigo sexto o conceito de assédio moral. No artigo subsequente é explicado como proceder perante esse ato abusivo, as provas, o tempo de duração da abertura do processo administrativo e os sanções cabíveis dentro da administração pública, havendo comprovação de outros crimes a denúncia para o ministério público.

No Estado da Bahia, a lei 11.370 institui na lei orgânica da polícia civil do estado, no seu artigo 90 que o assédio moral constitui faltas disciplinares. Esta também pode ser acessada na íntegra facilmente no site jus brasil para um melhor entendimento, a seguir será citado parte da lei que expõe o assédio moral como falta disciplinar, in verbis:

Art. 1º - Esta Lei organiza a Polícia Civil do Estado da Bahia, define a sua finalidade e competências das unidades e órgãos que a compõem, dispondo sobre a carreira de Delegado de Polícia Civil e demais carreiras da Polícia Civil do Estado da Bahia.

...

2.1. ARTIGO 90 DA LEI Nº 11.370 DE 04 DE FEVEREIRO DE 2009 DA BAHIA
Governo do Estado da Bahia

Art. 90 - Constituem-se faltas disciplinares:

Que se afigure assédio moral ou sexual; XXI - valer-se do cargo com o fim ostensivo ou velado de obter proveito de natureza político-partidária para si ou para outrem; XXII - patrocinar acordos... como infração penal que, por sua natureza e ...

Pode-se salientar que os projetos de leis que estão em votação, ou os que foram implantados pelos estados, municípios, são para a proteção do servidor público, estadual, federal, municipal. Não contendo em nenhum projeto a tipificação de crime do Assédio Moral para os empregados de empresas particulares.

Abre-se assim, um leque de conhecimento para a população de algumas instituições públicas estaduais e municipais, que mantém em sua constituição uma lei contra o assédio

moral. Como não se estudará todas as leis instituídas, serão citados algumas, o seu número e a entidade pertencente para que a posteriori seja acessada sem dificuldades.

Lei nº 3.921/2002 - do Estado do Rio de Janeiro - Primeira lei estadual aprovada no Brasil.

Lei Complementar nº 12.561/2006 - do Estado do Rio Grande do Sul

Lei complementar 347/2009 - do Estado do Mato Grosso

Lei nº 12.250/2006 - do Estado de São Paulo

Lei nº 13.036/2008 - do Estado de São Paulo Leis existentes em âmbito municipal

Lei nº 1.163/2000 - Itacemópolis (SP) - Primeira lei brasileira que protege o servidor contra assédio moral.

Lei nº 1.210/2004 - Sorriso (MT)

Lei nº 511/2003 - São Gabriel do Oeste (MS)

Lei Municipal nº 1.078/2001 - Sidrolândia (MS)

Lei nº 572/2008- Contagem (MG)

Lei nº 5.534/2002 - Divinópolis (MG)

Lei nº 2.415/2003 - Gaspar (SC)

Lei nº 864/2005 - Bombinhas (SC)

Lei nº 2.665/2006 - Balneário Camboriú (SC)

Lei Complementar nº 430/2005 – Praia Grande (SP)

Lei nº 2.120/2001 - Ubatuba (SP)

(Fonte: Apostila Assédio moral no serviço público pag.59-62)

Quanto às decisões jurisprudenciais, serão transcritos os recursos que envolvem o tema Assédio Moral no trabalho. A partir desses, pode-se vislumbrar o entendimento dos desembargadores sobre o assunto. Senão vejamos:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 10969120105100003 (TST)

ata de publicação: 13/11/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIOMORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC) . Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil.

Ressalte

(<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CONFIGURA%C3%87%C3%83O+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL&p=2>. Acessado 19/02/2018) .(18)

TRT-6 - RECURSO ORDINARIO RO 151700102008506 PE 0151700-10.2008.5.06.0015 (TRT-6)

Data de publicação: 09/02/2010

Ementa: PODER DIRETIVO. EXORBITÂNCIA. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIOMORAL. POSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO. À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. O poder diretivo do empregador se desdobra no poder de controle, no poder disciplinar e no poder de organização, para a manutenção e ordem da entidade empregadora. Mas ele não é ilimitado, uma vez que encontra seus limites na própria CLT. Assim, acaso o empregador exorbite esse poder de mando e gestão, pode restar configurado o assédio moral, desde que o empregado tenha sido submetido a tratamento humilhante e desumano, numa evidente violação à dignidade da pessoa humana. (18)

TRT-10 - RECURSO ORDINÁRIO RO 911201001010000 DF 00911-2010-010-10-00-0 RO (TRT-10)

Data de publicação: 30/09/2011

Ementa: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROVA INEXISTENTE. IMPROCEDÊNCIA. Hipótese em que a tese operária, fundada na configuração de assédio moral pelo empregador, não encontra ressonância no acervo fático?probatório (CPC , artigo 333 , I e CLT , artigo 818). Pretensão reparatória improcedente. Recurso conhecido e desprovido. I –(18)

TRT-13 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA ACP 112274 PB 00499.2009.005.13.00-2 (TRT-13)

Data de publicação: 25/02/2010

Ementa: EXIGÊNCIA CUMPRIMENTO METAS. LEGALIDADE. CARACTERÍSTICA INERENTE AOSISTEMA CAPITALISTA CONCORRENCIAL. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL APENAS DIANTE DOS EXCESSOS PATRONAIS. O caráter protecionista da legislação laboral impede a exploração do trabalhador por meio da inserção de cláusulas inderrogáveis no contrato de trabalho, todavia não tolhe a liberdade de iniciativa e adoção de práticas visando ao enfrentamento da concorrência, típica do sistema capitalista. A exigência para o cumprimento de metas não é ilegal nem fere, aprioristicamente, a dignidade da pessoa humana. Obviamente, o excesso nas imposições e cobranças de metas fixadas pelo empregador, mediante a utilização de meios inidôneos de pressão, pode conduzir à tipificação do assédio moral. Esse quadro fático de excesso, entretanto, não foi retratado nos autos. Recurso da reclamante não provido. (18)

TRT-20 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 380009620085200005 SE 0038000-96.2008.5.20.0005 (TRT-20)

Data de publicação: 03/09/2009

Ementa: RESTRIÇÃO AO USO DE SANITÁRIOS - CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIOMORAL - VALOR DA INDENIZAÇÃO - REFORMA DA SENTENÇA. Este Regional (2ª Instância), em casos iguais ao aqui analisado, vem adotando o valor de R\$10.000,00 para a indenização por danos morais, por entender que tal quantia mostra-se compatível com a gravidade do dano, sua repercussão, a capacidade econômica da reclamada e o caráter pedagógico, motivo pelo qual a sentença que fixou o montante de R\$4.000,00 deverá ser reformada (18)

RECURSO DE REVISTA: RR 16270920115040231

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico ...

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 1109005520075050191 110900-55.2007.5.05.0191

AGRAVO DE INSTRUMENTO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZADO Diante dos fatos consignados no acórdão recorrido em relação à prova produzida nos autos, resta evidente que o reclamante comprovou as alegações de que foi vítima de assédio moral. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (19)

PROC. TRT: Nº00340-2004-005-06-00- RO ÓRGÃO JULGADOR: 1ªTURMA JUIZ RELATOR : VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO
Em 25.01.2005 e Publ. DOE/PE: 04.02.2005

Assédio Moral – Danos morais

Ementa: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA.

Constitui assédio moral a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente.

Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício.

O “mobbing” caracteriza-se pela prática atual e frequente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (In “Assédio Moral A Violência Perversa do Cotidiano”).

In casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de “irresponsável”, “incompetente”, “fracassado”, dentre outros.

Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular.

Acordam os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso, para restringir a condenação em horas extras, no tocante à parte variável do salário, apenas ao adicional respectivo (Enunciado 340, do TST). Ao decréscimo condenatório arbitra-se R\$ 3.000,00 (três mil reais). (www.jurisway.org.br). (22)

Anteriormente, foi transcrito alguns tipos de recursos interpelados aos tribunais superiores como o TST e TRTs (diversas regiões), sobre o assédio moral, visto que envolvem apenas empregados regidos pela Consolidação das leis do Trabalho.

Nestes julgados, estão visíveis as condenações em dano moral recorrente do assédio moral, que só ficarão configurados quando, “há atos reiterados e abusivos, num processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras”, conforme decisão do recurso de revista da Corte Suprema (TST - RECURSO DE REVISTA RR 10969120105100003 ,publicada em 13/11/2015).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma realidade sofrida pelos trabalhadores de empresas públicas, que são expostos a humilhações, hostilidades, agressividades tanto verbais, escritas e gestuais, onde, os superiores hierárquicos agem com excesso no poder diretivo, transformando-o assim, em abuso de poder.

A deliberada degradação das condições do trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo. De um comportamento hostil de um superior ou colegas contra um indivíduo que apresenta por reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro. (LEYMANN, 2003: 499).

Sabe-se que, esses estão infringindo princípios fundamentais da administração pública direta e indireta, como normas constitucionais e infraconstitucionais que garantem a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais a vida, a saúde e ao trabalho digno.

Vale ressaltar que os funcionários, ao descumprir leis federais e estaduais do regimento disciplinar, poderão ser punidos disciplinarmente com advertências, suspensão, multas e até a destituição do cargo. Mas os superiores hierárquicos têm em seu poder a avaliação de desempenho do funcionário, onde atribuem notas do seu desenvolvimento e produção. É provável que o medo de denunciar esses abusos sejam a perseguição futura e a avaliação, pois, os cargos de chefia não são atribuídos por concursos e sim por indicação.

Visto que, há artigos instituídos na CLT que versão sobre os danos extrapatrimoniais. Nos seus artigos 223-A ao 223-G, a CLT tipifica como “danos extrapatrimoniais a ação, omissão que ofenda a moral ou a existência da pessoa física ou jurídica, as quais são titulares exclusivas do direito a reparação”.

No desenrolar do trabalho é observado que há projetos de leis tramitando para a aprovação da tipificação do crime de assédio moral, que será introduzido no código penal brasileiro.

Portanto, para que haja uma diminuição nos casos, o Estado deveria ter um plano de prevenção do assédio moral dentro das empresas públicas, seria necessária uma reeducação moral dos gestores, coordenadores, gerentes e outros cargos de alto escalão. Para que a partir deles houvessem uma mudança de mentalidade, de que eles têm que usar da sua hierarquia para serem líderes e não usassem de seu posto para obterem benefícios e satisfações pessoais.

6. BIBLIOGRAFIA

Administração Brasil. Disponível em: <<https://administrabrasil.com.br/wp-content/uploads/2016/04/TEORIA-DA-BUROCRACIA2.pdf>>. Acesso em: 26 Março 2018.

Estadão. Disponível em: <<https://educacao.estadao.com.br/blogs/albert-sabin/educacao-moral-muito-mais-do-que-obedecer-a-regras>>. Acesso em: 21 Julho 2018.

Câmara Municipal de Londrina. Disponível em: <<https://camara-municipal-da-londrina.jusbrasil.com.br/legislacao/856566/lei-9897-05>>. Acesso em: 02 Março 2018.

Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>>. Acesso em: 21 Julho 2018.

Jus Brasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/busca?q=CONFIGURA%C3%87%C3%83O+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL>>. Acesso em: 19 Fevereiro 2018.

Jus Brasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/26413084/assedio-moral-no-trabalho/jurisprudencia>>. Acesso em: 19 Fevereiro 2018.

Jus Brasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CONFIGURA%C3%87%C3%83O+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL&p=2>>. Acesso em: 19 Fevereiro 2018.

Ansiedade e Pânico. Disponível em: <<http://ansiedadepanico.com/2015/08/07/28-sintomas-da-sindrome-do-panico/>>. Acesso em: 17 Fevereiro 2018.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1404599&fileame=Tramitacao-PL+4742/2001>. Acesso em: 15 Fevereiro 2018.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>>. Acesso em: 15 Fevereiro 2018.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf>>. Acesso em: 15 Fevereiro 2018.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf>. Acesso em: 15 Fevereiro 2018.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70> pag.11669>. Acesso em: 15 Fevereiro 2018.

Bem Paraná. Disponível em: <http://www.bemparana.com.br/noticia/530627/bancarios-lideram-notificacoes-de-depressao-no-trabalho-no-parana#.Wep95DpkYwo.facebook>>. Acesso em: 21 Dezembro 2017.

Dicionário Informal. Disponível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/significado/narcisista/1521/>>. Acesso em: 13 Dezembro 2017.

BrasilEscola. Disponível em: <http://brasilescola.uol.com.br/sociologia/o-que-moral.htm>>. Acesso em: 13 Dezembro 2017.

Dicio. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/assediar>>. Acesso em: 13 Dezembro 2017.

Dicionário Aurélio. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/assedio>>. Acesso em: 13 Dezembro 2017.

Jurisway. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=2808>>. Acesso em: 20 Fevereiro 2018.

Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 11 Agosto 2018.

ABREU E LIMA, E. **Administração geral e publica para concursos.** [S.l.]: Juspodium, 2016.

ALKIMIM, M. A. Assedio Moral na relação de trabalho. **Google Books.** Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=eKCK632_TIC&printsec=frontcover&dq=inauthor:"Maria+Aparecida+Alkimin"&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUK](https://books.google.com.br/books?id=eKCK632_TIC&printsec=frontcover&dq=inauthor:)>. Acesso em: 19 Fevereiro 2018.

ANDRADE, N. A. R. Teoria geral da administração. **Google Books.** Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=hzk8DwAAQBAJ&pg=PT100&lpg=PT100&dq=TA+YLOR+o+ser+humano+era+parte+de+uma+grande+maqu>>. Acesso em: 02 Março 2018.

CADERNOS Carlos Taylor. **CSPB.** Disponível em: <https://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 21 Julho 2018.

CÉSPEDES, L.; ROCHA, F. D. D. **Vade Mecum Compacto.** São Paulo: Saraiva, 2017.

DICIONÁRIO da Língua Portuguesa Priberam. **Priberam.** Disponível em: <<https://www.priberam.pt/dlpo/depress%C3%A3o>>. Acesso em: 21 Dezembro 2017.

FACURE, E. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 21 Julho 2018.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, M. F. Evento sobre Assédio Moral. **Assédio Moral.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>>.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo.** São Paulo: Saraiva, 2016.

MENESES, F. C. D. **Jus Navegandi.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/33007/uma-visao-hodierna-do-principio-da-boa-fe-objetiva-aplicado-ao-direito-contratual>>. Acesso em: 14 Fevereiro 2018.

MORAES, A. **Direito Constitucional.** 14^a. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NEVES, A. C. **Jus Brasil.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17153/a-reforma-administrativa-brasileira-1995-1998-sob-a-otica-weberiana>>. Acesso em: 16 Março 2018.

PENA, R. F. A. Trabalho na Terceira Revolução Industrial. **Brasil Escola.** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/trabalho-na-terceira-revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 21 Julho 2018.

RAINER, G. **História do Mundo,** 12 Fevereiro 2018. Disponível em: <<https://historiadomundo.uol.com.br/idade-media/feudalismo.htm>>.

RANGEL, D. **Drausio Rangel.** Disponível em: <<http://drausiorangel.com.br/5-casos-que-configuram-assedio-e-dano-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 21 Dezembro 2017.

SILVA, A. S. M. D. **Revista Jurídica Orbis.** Disponível em: <<http://cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/52>>. Acesso em: 11 Agosto 2018.

XAVIER, C. Gestão de Pessoas p/ TRT 6ª (Analista Judiciário - Área Administrativa). Disponível em: <<https://d3eaq9o21rgr1g.cloudfront.net/aula-temp/240627/000000000000/curso-49755-aula-00-v1.pdf?Expires=1522164661&Signature=hh8YjdrGv9ud>>. Acesso em: 04 Dezembro 2017.

ZANETTI, R. Assédio moral no trabalho. **Portal Jurídico Investidura**. Disponível em: <<http://investidura.com.br//biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 10 Janeiro 2018.