

**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO
JURUENA
BACHARELADO DE DIREITO**

Assédio Moral e Servidor Público Efetivo

LUCENI FERREIRA SANTANA

Prof. Marcos César Kaimen
Orientador

**JUÍNA/MT
2012**

Assédio Moral e Servidor Público Efetivo

LUCENI FERREIRA SANTANA

Monografia apresentada ao curso de graduação Direito, da Faculdade de Direito da AJES, Faculdade de Ciências Contábeis do Vale do Juruena, Instituto Superior de Educação do Vale do Juruena como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação:

Prof. Ms. Marcos César Kaimen.

**JUÍNA/MT
2012**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO
JURUENA**
BACHARELADO EM DIREITO

Monografia apresentada em 14/ junho/2012 e aprovada pela Banca Examinadora,
constituída pelos professores:

Prof. Ms. Luís Fernando Moraes de Melo
Presidente da Banca
Faculdade Vale do Juruena - AJES

Prof. Esp. Cicero Allysson Barbosa Silva
Faculdade Vale do Juruena - AJES

Prof. Ms. Alcione Adame
Faculdade Vale do Juruena - AJES

Juína-MT
2012

“DESPERTAR É PRECISO”

Na primeira noite eles aproximam-se e colhem uma Flor do nosso jardim e não dizemos nada. Na segunda noite, já não se escondem; pisam as flores, matam o nosso cão, e não dizemos nada. Até que um dia o mais frágil deles entra sozinho em nossa casa, rouba-nos a lua e, conhecendo o nosso medo, arranca-nos a voz da garganta. E porque não “dissemos nada, Já não podemos dizer nada.” (Vladimir Vladimirovich Mayakovsky)

Dedico este trabalho à minha mãe e ao meu pai, pois ambos não mediram esforços e dedicaram os melhores anos de suas vidas, na “lida do trabalho braçal” pesado para garantir a subsistência a todos os membros da família e estudo às três filhas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, professor mestre Marcos César Kaimen e aos professores colaboradores professor mestre Luiz Fernando Moraes de Melo, professor especialista Cicero Allysson Barbosa Silva, professora mestre Christiane Splicido, por terem me orientado neste trabalho, eis que sem a devida orientação recebida à pesquisa não seria deveras concluída, e a todos que de alguma forma ou de outra, contribuíram para a concretização desta pesquisa.

RESUMO

Muito embora não se tenha a intenção de emitir o conceito definitivo sobre assédio moral ao servidor público, pretende-se com a presente pesquisa contribuir para que a melhor definição seja encontrada e que sirva de subsídio para o Direito como instrumento efetivo e eficaz na solução dos conflitos de interesses existentes no que tange ao assédio moral do servidor público no ambiente de trabalho. Sensibilizar, conscientizar e mobilizar a sociedade a lutar para implantar e implementar medidas coercitivas e punitivas para combater as condutas de abuso de poder no ambiente de trabalho, especialmente aquelas que ferem a dignidade humana. Logo, a presente pesquisa tem por objetivo geral apontar os efeitos e reflexos negativos a saúde física e psíquica, bem como psicossocial do grupo familiar, da vítima de assédio moral, decorrentes da conduta de assédio moral, assim como as prováveis medidas mitigadoras e desestimulantes de tais condutas no ambiente de trabalho do servidor público. Apurar as garantias constitucionais voltadas à proteção do servidor público, capaz de defendê-lo no caso concreto das condutas tidas como típicas da prática de assédio moral, uma vez que não há legislação específica na norma geral que possa dar guarida e amparo a esta parte vulnerável, em caso de relação conflituosa entre o Poder Público e seus servidores. Abordar o Regime Único e os efeitos da liminar nº 3395-6 que retira do servidor público a tutela jurisdicional da Justiça Especializada do Trabalho que visa estabelecer o mínimo de equilíbrio possível entre as partes envolvidas.

Palavras-chave: Assédio moral. Servidor público. Dano moral. Dignidade humana. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Although not with the intention to deliver the final concept of harassment to the public server, which is designed to contribute to this research that the best definition is found and serve as input to the right as an effective tool in resolving conflicts and effective interest exists with respect to the harassment of employees in the workplace. Awareness-raising and mobilization of society struggling to deploy and implement coercive and punitive measures to combat the practice of abuse of power in the employment relationship, especially those that violate human dignity. Therefore, this study aims at pointing out the General effects and negative consequences for the physical and mental health and psychosocial family group, the victim of bullying, harassment as a result of moral conduct, as well as likely mitigation measures and discourage such conduct in the workplace, public server. Establish constitutional guarantees aimed at protecting the public official, able to defend him in case of conduct taken as typical of the practice of bullying, since there is no specific legislation on the general rule that can provide shelter and support to this vulnerable part in case of confrontational relationship between the Government and its servers. Approach the Only Regulation and the effects of the injunction no 3395-6, removes the judicial protection of civil servant Specializing Labor Court which aims to establish a balance as possible between the parties involved.

Keywords: Bullying. Public servant. Damage. Human dignity. Work environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIn	Ação Declaratória de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CECEA	Centro de Educação Continuada de Engenharia e Administração
CF	Constituição Federal
CRFB	Constituição da República Federativa Brasileira
DJE	Diário da Justiça Estadual
DJSC	Diário de Justiça de Santa Catarina
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
EC	Emenda Constitucional
INPG	Instituto Nacional de Pós-Graduação
M.B.A	Master Business Administration
OMS	Organização Mundial de Saúde
PT	Partido dos Trabalhadores
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RJUSP	Regime Jurídico único do Servidos Público da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UNL	Universidade Nova de Lisboa

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 - DO DANO MORAL	13
1.1 Conceito de Dano Moral.....	13
1.2 Normatização do dano moral	17
1.3 Valoração e Indenização do Dano Moral	19
CAPÍTULO 2 - DO ASSÉDIO MORAL	23
2.1 O Conceito do Assédio Moral	29
2.2 As Manifestações do Assédio Moral e seus Reflexos	31
2.3 Meios de Provas do Assédio Moral.....	35
CAPÍTULO 3 – A ESTABILIDADE DO SEVIDOR PÚBLICO.....	39
3.1 O Conceito e Distinção de Servidor Público e Empregado	44
3.2 A Lei nº. 8.112/90 e o Devido Processo Legal Face o Assédio Moral	47
3.3 Assédio Moral ao Servidor no Direito Brasileiro	52
CAPÍTULO 4 – ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS.....	56
4.1 A Dignidade Humana.....	60
4.2 O Princípio da Dignidade Humana Face o Assédio Moral ao Servidor Público ..	64
4.3 A Jurisdição do Servidor Público	69
CONCLUSÃO	73
REFERENCIAS.....	76

INTRODUÇÃO

Nesta monografia consta, a princípio, a análise dos principais conceitos e considerações relacionadas ao dano moral, dedicando-se especificamente ao assédio moral, sob o viés doutrinário e jurisprudencial, considerando basicamente como suporte aos argumentos desenvolvidos por pesquisadores e estudiosos do direito e outras disciplinas do conhecimento, como a sociologia, a psicologia, a psiquiatria e a medicina do trabalho, conforme verificar-se-á no desenvolvimento da presente pesquisa.

O objetivo deste estudo versa sobre o assédio moral ao servidor público efetivo. No contexto geral, procura-se conceituar o dano moral enfatizando sua configuração, dado o seu teor subjetivo, que dificulta a mensuração real do dano e, conseqüentemente, a sua reparação pecuniária perante a perda extrapatrimonial por não haver "métodos exatos" para defini-lo, ficando sua indenização ao arbítrio do julgador.

Configura-se o dano moral pela lesão à honra, à intimidade, à imagem, ao nome, ao sigilo, visto que em outras palavras, o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bem jurídico subjetivo tutelado constitucionalmente.

Apesar do dano moral estar consagrado no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal do Brasil de 1988, a sua espécie assédio moral, ainda, encontra-se em fase embrionária, pois não foi expressamente positivado como norma geral no direito brasileiro, apesar de haver vários projetos de lei tratando do assunto, em andamento no Congresso Nacional e algumas leis municipais e estaduais.

Imprescindível, a adoção de medidas disciplinares nas relações de trabalhos objetivando evitar o assédio moral e resguardar a dignidade da pessoa humana. Pois, o assédio moral afronta direitos constitucionais como: à intimidade, à saúde, à igualdade de tratamento, à solidariedade, à integridade física e mental da pessoa humana, ou seja, àqueles intrínsecos à dignidade da pessoa humana.

Espera-se com essa pesquisa, realizada pelo método teórico, ampliar os questionamentos sobre o tema, tão pouco discutido nos bancos acadêmicos, na sociedade e principalmente por nossos legisladores.

Assim, no primeiro capítulo, são delineados o conceito de dano moral e seus reflexos nas várias áreas correlatas, bem como suas consequências. Ainda, tratou-se de sua normatização no ordenamento jurídico brasileiro, bem como do seu caráter pedagógico atribuído na fixação da indenização.

No segundo capítulo, é conceituado o assédio moral sob a ótica de estudo e pesquisas científicas com um foco interdisciplinar sobre seus reflexos e formas de manifestação, bem como a dificuldade de comprovação.

O terceiro capítulo trata das características peculiares do servidor público estatutário que o distingue do empregado público celetista e demais agentes públicos, enfatizando a questão da estabilidade, do devido processo legal e a questão do assédio moral, especificamente voltada ao servidor público, no direito brasileiro.

Por fim no quarto é último capítulo, contextualiza-se a o assédio moral sob a ótica dos direitos humanos, enfatizando o princípio da dignidade humana face o assédio moral como uma responsabilidade social e estatal.

Por isso, a presente pesquisa tem por objetivo geral levar a temática à reflexão nos bancos acadêmicos, pois já é tempo destas contendas ultrapassarem as paredes dos consultórios de psicólogos, assim como já ocorreu com o assédio sexual, venha o assédio moral ser positivado de modo definitivo e peremptório no ordenamento jurídico brasileiro, em âmbito federal, estadual e municipal.

CAPÍTULO 1 - DO DANO MORAL

Antes de adentrarmos no tema específico do presente trabalho, é primordial que se faça algumas considerações acerca do gênero dano, mais especificamente da sua espécie dano moral à luz do seu conceito e definição doutrinária para que haja um melhor entendimento do surgimento e configuração do assédio moral.

Analisando estudos e pesquisas acerca do dano moral, percebe-se que no passado houve acirradas discussões sobre o cabimento ou não de reparação ou compensação por danos morais, no que se refere à personalidade da pessoa humana, inclusive, percebe-se que, durante muito tempo, prevaleceu a tese da irreparabilidade do dano moral.

Encontra-se consolidado no art. 1º, inciso III do nosso Diploma Constitucional, a reparação do dano moral, firmando o entendimento de que, no caso de lesão à dignidade da pessoa humana, é perfeitamente cabível a compensação por danos morais por lesão a personalidade da pessoa humana.

O texto constitucional de 1988 foi considerado o divisor de águas no tratamento dispensado ao dano moral no ordenamento jurídico brasileiro, por consagrar de modo definitivo o direito à reparação decorrente de atos ilícitos.

Estabeleceu-se, no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de forma expressa que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, positivando de modo definitivo e peremptório admissibilidade da reparação dos danos morais.

1.1 Conceito de Dano Moral

Diante do silêncio da lei em conceituar o dano moral, necessário se faz transcrever a definição dada pelos mais diversos doutrinadores clássicos e atuais.

Busa Mackenzie Michellazzo, resumidamente, definiu que “Dano moral é aquele sem qualquer repercussão patrimonial. Nele não ocorre as características do dano patrimonial. É o sofrimento psíquico ou moral.”¹

Vê-se que Michellazzo conceitua o dano moral como aquele que não recai sobre patrimônio, mas sim sob a personalidade da pessoa humana, ou seja, sob um bem jurídico subjetivo.

Compartilha do mesmo raciocínio Arnaldo Medeiros da Fonseca ao lecionar que o “dano moral, na esfera do direito é todo sofrimento resultante de lesão de direitos estranhos ao patrimônio, encarado como complexo de relações jurídicas com valor econômico”².

Para Caio Mário o dano moral atinge a personalidade do individuo na sua integridade moral dentro de um conceito mais amplo, que vai além do conceito de ser aquele que não estão relacionados diretamente aos aspectos econômicos patrimoniais.³

Ainda, dos ensinamentos de é Caio Mário é importante salientar que os direitos da personalidade estão divididos em direitos físicos, aqueles que dizem respeito aos componentes materiais da estrutura humana, abrangendo a integridade corporal, direitos psíquicos e direitos morais, sendo que ambos referem-se aos elementos intrínsecos à personalidade, uma vez que este último engloba a integridade psíquica, cujos são tidos como atributos valorativos da pessoa na sociedade.⁴

Sílvio Venosa, por sua vez, aproximando-se um pouco de Cahali, pois ensina que o “Dano moral consiste em lesão ao patrimônio psíquico ou ideal da pessoa, à sua dignidade enfim, que se traduz nos modernos direitos da personalidade”.⁵

¹MICHELLAZZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1. 2000, p. 47.

²FONSECA, Arnaldo Medeiros da. **Repertório Enclopédico do Direito Brasileiro**, p. 242, v. 14; MICHELLAZZO, *op. cit.*, p.17.

³PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Introdução ao Direito Civil Teoria Geral de Direito Civil**, v. I. Edição 15ª. Rio de Janeiro: Editora Forense. 1994, pp. 158/159..

⁴PEREIRA, Caio Mário da Silva, *idem*.

⁵VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**, 10ª Edição São Paulo: Atlas, 2010, pp. 331/346.

Percebe-se que Venosa vê o dano moral como o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, "abrangendo também os direitos da personalidade, direito à imagem, ao nome, à privacidade etc." ⁶, atributos inerentes da pessoa natural e conseqüentemente da dignidade humana.

Maria Celina B. de Moraes salienta que de fato não será toda e qualquer situação de sofrimento, tristeza que vem a ser configurado como o dano moral. Aduz que haverá dano pessoal toda vez que um direito personalíssimo da vítima for atingido em sua essência, isto porque "o dano à dignidade humana é a repercussão da ofensa a aspectos da personalidade da pessoa humana" ⁷.

Denota-se que o dano moral, em regra é conceituado como uma lesão que afeta a paz interior de uma pessoa, atingindo-lhe o sentimento, o decoro, o ego, a honra, em suma atinge aspectos íntimos, sem qualquer valor econômico, qualificado dentro da esfera da subjetividade. Logo, atinge ao direito personalíssimo da pessoa humana em sua essência, não se tratando obviamente de mero dissabor, tristeza ou sofrimento.

Para Anderson Schreber, haverá ocorrência do dano moral quando a lesão atinge

... a um interesse tutelado (por exemplo, a saúde, a privacidade) repercute de forma inteiramente diferenciada sobre cada pessoa, não havendo um critério objetivo que permita sua precisa aferição. Por esta razão, fazer depender a configuração do dano moral de um momento consequencial (dor, sofrimento etc.) equivale a lançá-lo em um limbo inacessível de sensações pessoais, íntimas e eventuais. ⁸

Vê-se para Anderson Scheiber o dano moral qualifica-se em razão da esfera da subjetividade, pois atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana e/ou o da própria valoração da pessoa perante a sociedade em que vive e atua.

Antônio Chaves definiu "o Dano moral como a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial." Pois ele afirma que o dano moral tem como "seu elemento característico a dor, tomado o termo em seu

⁶VENOSA, *ibidem.*

⁷MORAES, Maria Celina B. de. **Danos à Pessoa Humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro. Renovar. 2003, p.129 e seg.

⁸SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil. Da Erosão dos Filtros da Reparação à Diluição dos Danos.** São Paulo: Editora Atlas S.A. 2007, p.102.

sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos, como os morais propriamente ditos”⁹.

Maria Helena Diniz, por sua vez, firmou-se no posicionamento de que

o dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito repercutirá, necessariamente, em seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado, pois somente desse modo se poderia falar em dano moral, oriundo de uma ofensa a um bem material, ou em dano patrimonial indireto, que decorre de evento que lesa direito extrapatrimonial, como, por exemplo, direito à vida, à saúde, provocando também um prejuízo patrimonial, como incapacidade para o trabalho, despesas com tratamento.¹⁰ (grifo nosso).

Verifica-se que a supracitada autora se fundamenta no artigo 52, do Código Civil e na Súmula 227 do STJ para firmar tal posicionamento de que o dano moral é uma lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, bem como de que esse decorre de evento que lesa direito extrapatrimonial, inclusive, havendo casos em que o dano provoca também um prejuízo patrimonial, como nas hipóteses de incapacidade para o trabalho, ou de despesas com tratamento de saúde que decorreram de consequência da conduta do dano moral.

Neste sentido Zannoni, ensina-nos

... que o dano moral “não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois estes estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. A dor que experimentam os pais pela morte violenta do filho, o padecimento ou complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação de quem foi publicamente injuriada são estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso, pois cada pessoa sente a seu modo. O direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente. [...] os lesados indiretos e a vítima poderão reclamar a reparação pecuniária em razão de dano moral, embora não peçam um preço para a dor que sentem ou sentiram, mas, tão somente, que se lhes outorgue um meio de atenuar, em parte, as consequências da lesão jurídica por eles sofrida.”¹¹

⁹CHAVES, Antonio. Professor (publicada na RJ n 220, p. 5), citado por MICHELLAZO, Busa Mackenzie. **Do D Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática.** 4ª edição. Volume 1. Lawbook, 2000, p.94.

¹⁰SILVA, Wilson Melo, *apud* DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil.** v. 7, 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2008, pp. 90/91.

¹¹ZANNONI. Eduardo A, *apud* DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil.** v. 7, 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2008, pp. 90/91.

Vê-se que o dano moral decorre de uma relação extrapatrimonial, pois sua configuração, segundo Zannoni resulta da violação ao direito de personalidade, independente das consequências que por ventura venha ocorrer¹².

Observa-se uma clara distinção entre dano à personalidade, no Brasil denominado de dano moral, uma vez que estes abrange os danos em geral à pessoa, à sua reputação, aos seus sentimentos, ou seja, direitos da personalidade, enquanto o dano material atinge à propriedade e ao patrimônio material em geral, em outras palavras direitos reais.

Conclui-se, portanto, que o dano moral é aquele que lesiona elemento personalíssimo, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente, inclusive, na acepção axiológica do princípio da dignidade da pessoa humana. Isto porque, o dano moral é entendido como uma afronta aos valores íntimos do indivíduo, aspecto intrínseco da dignidade da pessoa humana. De modo que para sua configuração pressupõem a concretização efetiva do dano à integridade psíquica da pessoa, resguardadas as peculiaridades de cada caso em concreto, pois uma mesma conduta é assimilada de maneira distinta por cada indivíduo, já que alguns são mais sensíveis e suscetíveis que outros.

1.2 Normatização do dano moral

Nota-se que o legislador se eximiu de conceituar o dano moral, porém o trouxe como um bem jurídico tutelado nosso ordenamento de forma bem vívida desde a Constituição Federal de 1988, nos termos do artigo 5º, V e X¹³.

Os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal reconhece também a possibilidade da ocorrência de dano material decorrente de ofensa à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

¹²ZANNONI, Eduardo A. *El daño en la responsabilidad civil*, 2ª edición, Buenos Aires: Editora Astrea, 1993, p. 293. Apud ANDRADE, André Gustavo C. de. Disponível em: http://portaltj.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298&groupId=10136. Acessado em: 12 de Jan. 2012.

¹³“Art. 5º, X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;” e “V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Sérgio Cavalieri Filho ao trazer uma definição mais criteriosa para configuração do dano moral lança mão da constituição vigente, aduzindo que

... dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que agressão à dignidade humana. [...] só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia a dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradoras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos. Dor, vexames, sofrimento e humilhação são consequência, então causa. Assim como a febre é o efeito de uma orgânica, dor, vexame e sofrimento só poderão ser considerados dano moral quando tiverem por causa uma agressão à dignidade de alguém.¹⁴ (grifo nosso)

Observa-se que Sérgio Cavalieri Filho definiu o dano moral à luz da Constituição vigente, como nada mais do que violação do direito à dignidade. Pois, para este, em realidade, dor, espanto, humilhação, vergonha, injúria etc. são o conteúdo do dano moral, mas por si só não é o seu conceito, porque este é a ofensa ao(s) direito(s) personalíssimo(s), já que transcende aos limites de serem considerados meros aborrecimentos triviais¹⁵.

Será a análise do caso concreto que revelará se o demandante foi atingido em seu bem personalíssimo, isto porque cada vítima sente os efeitos do dano moral a seu modo, pois, algumas pessoas são mais suscetíveis do que outras, como já mencionado.

Por óbvio que não se confunde com dor, sofrimento, tristeza, aborrecimento, infelicidade, com o conceito de dano moral, vistos que estes sentimentos são em regra reações psicológica negativa provocada pela lesão causada a um bem da personalidade.

Logo, não se pode conceituar o dano moral baseando-se apenas nas sensações, ou sentimentos tais como tristeza, mágoa, vexame, vergonha, é temeroso, pois há várias possíveis lesões de direitos da personalidade, que podem não provocar processos psicológicos dessa natureza. Se não fosse assim o que

¹⁴FILHO, Sergio Cavalieri, **PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE CIVIL**. 8ª Edição, Revista e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2009, p. 83/84.

¹⁵FILHO, *idem*.

explicaria o dano à honra objetiva ou externa, já que esse não está associado à privação do bem estar ou a alguma perturbação de ânimo, explica Sérgio Cavalieri.¹⁶

Conclui-se, então, que para coexistir o dano moral deverá atingir direitos tidos como fundamentais como à saúde, à liberdade, à igualdade de tratamento, à solidariedade, à integridade física e mental da pessoa humana, já que todos estes são direitos assegurados por princípios basilares que se desdobram do princípio da dignidade da pessoa humana, firmando como dano moral a lesão à honra, à intimidade, à imagem, ao nome, ao sigilo, à incolumidade física etc.

1.3 Valoração e Indenização do Dano Moral

Na atualidade, ainda que não existam mais dúvidas sobre a possibilidade de reparar ou compensar o dano moral puro, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, por certo, não se pode dizer a mesma coisa sobre os critérios para a fixação do valor da indenização dos danos morais.

O valor das indenizações reparatórias do dano moral trata-se de questão bastante delicada e tormentosa, visto que há danos de difícil reparação ou irreparáveis.

Segundo os ensinamentos de Humberto Theodoro Junior

a lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida.¹⁷

Percebe-se que a prática do dano moral demanda árdua comprovação, pois geralmente o conhecimento do fato, não raras vezes, restringe-se ao agressor e à vítima, dificultando a obtenção de meios probatórios, o que conseqüentemente restringe ou dificulta sobremaneira a pretensão de reparação da ofensa, ainda que a simples ideia de ofensa algum dos atributos da personalidade se configura como dano moral.

¹⁶FILHO, *ibidem*.

¹⁷THEODORO JÚNIOR, Humberto. **D moral**. 3. ed. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2000.

A propósito segundo afirma Carlos Roberto Gonçalves

o problema da qualificação do dano moral tem preocupado o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimativa. (...) a reparação do dano moral objetiva apenas uma compensação, um consolo, sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema; a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.¹⁸

A reparação do dano causado à vítima tem por objetivo restaurar, quando possível, o *status quo ante*, ou seja, retorna-se ao estado em que se encontrava anteriormente ao dano causado. No entanto na prática a reparação têm-se limitado ao pagamento de indenização.

A cerca do valor da indenização Rodrigo Dias da Fonseca¹⁹ afirma que

no caso específico do assédio moral, o valor das indenizações tende a ser mais problemático ainda que nos casos ordinários de dano moral, assim entendidos aqueles oriundos de violação ou ofensa a direitos da personalidade, mediante ato doloso ou culposos. Como no assédio moral a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de um número plural de agressões, e ainda exige o dolo do infrator para sua configuração, parecem-nos que o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo são superiores, daí ser necessária a fixação de indenização mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena.²⁰

No que se refere aos parâmetros para fixação salienta, Rodrigo Dias da Fonseca²¹ que em regra pautam-se na capacidade econômica do infrator, grau da culpa, extensão do dano, sua repercussão social e seu potencial lesivo e conteúdo pedagógico da cominação²².

Registre-se que historicamente, o primeiro julgado em que se reconheceu que a violação à dignidade da pessoa humana dando direito à indenização por dano moral ocorreu na seara trabalhista, mais precisamente no TRT da 17ª Região²³ (ES).

¹⁸GONÇALVES, Carlos Roberto, apud MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Dono Moral. Teoria**, Legislação, Jurisprudência e Prática. 4ª edição. Lawbook Editora. Volume 1, 2000, p.17.

¹⁹FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Jus Navigandi, Teresina, 12, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9512>>. Acesso em: 18 de fev. 2012.

²⁰FONSECA, *idem*.

²¹FONSECA, *idem*.

²²FONSECA, *idem*.

²³“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde

No posicionamento de Zannoni havendo dano patrimonial indireto decorrente das consequências do dano moral, que porventura desse sobreveio a incapacidade para o trabalho, ou sobreveio significativa onerosidade à vítima com despesas de tratamento médico do tipo: medicamentos, internações, consultas médicas, uso de medicamento controlado continuo, exames, tratamento especializado, etc., repercutindo em um prejuízo patrimonial, desse existirá a obrigação de ressarcimento pelo dano causado ao patrimônio, cumulativamente à indenização devida pelo dano moral originário²⁴.

Não restando dúvidas que poderá a um só tempo, ocorrer cumulativamente dano moral e patrimonial, sendo que este último consistente nas despesas de tratamento e na eventual incapacidade laborativa da vítima.

Nelson Neri Junior aduz que “o texto constitucional não deixa dúvida quanto à distinção de categoria do dano à imagem, do dano material e moral”²⁵. Logo, é perfeitamente possível cumular-se duas ou mais espécies de dano em virtude do mesmo fato (v. STJ 37). “A norma não impõe limites à indenização por dano moral, nem remete seu regulamento à lei, estando preceituada na forma ilimitada”²⁶.

O STJ reconhece a cumulatividade do dano moral com o material decorrentes do mesmo fato, e para firmar o entendimento na jurisprudência editou a Súmula 37 admitindo que indenizações materiais e morais oriundas do mesmo fato são cumuláveis²⁷.

Percebe-se, que a natureza jurídica é mista, já que consiste em natureza compensatória por ressarcir a vítima pelos danos sofridos, e, de natureza punitiva na medida em que reprime o agressor pelos atos que ensejaram na causa do dano.

física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionizio - 20/08/02, in Revista LTR 66-10/1237).”

²⁴ZANNONI, Eduardo A. *El daño en la responsabilidad civil*, 2ª edición, Buenos Aires: Editora Astrea. 1993, p. 293, *apud* ANDRADE, André Gustavo C. de. Disponível em: <http://portaltj.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298&groupId=10136>. Acessado em: 12 de jan.2012.

²⁵JUNIOR, Nelson Nery. *Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p129.

²⁶JUNIOR, *idem*..

²⁷“Indenizações - Danos - Material e Moral - Mesmo Fato – Cumulação. são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.” STJ Súmula nº 37 - 12/03/1992 - DJ 17.03.1992.

Conclui-se que a indenização é um dos instrumentos de conteúdo pedagógico, ainda, que não seja capaz de promover reparação total da extensão do dano, de modo que urge a atuação na positivação de normas regulamentadora preventiva e repressora no Direito, capaz de evitar ou minimizar a extensão do dano.

CAPÍTULO 2 - DO ASSÉDIO MORAL

A questão da violência e as violações dos direitos humanos não são recentes, pois advém desde o princípio da humanidade, por meio de práticas violentas de suas mais distintas formas, umas com mais intensidade que outras.

Sob o seu aspecto cronológico, acompanhando o raciocínio de Luiz Carlos, Inácia França contextualiza que

o assédio moral pode ser observado desde a antiguidade, nas primeiras relações de subordinação, visto que naquele tempo os prisioneiros de guerra rebaixados à condição de escravos, eram colocados para realizar o trabalho, sob violência física, situação vexatória e de humilhação, como forma de ostentar o poder do vencedor. Perpetuando até os dias atuais este mal vem expondo os trabalhadores de todo o mundo a situações vexatória, de humilhação de dor e sofrimento, geralmente pelos detentores de cargo em confiança e coordenação.²⁸

Observa-se que a palavra subordinação presente na transcrição acima nos remete à ideia de estar sob ordens, servir ao superior e ao mesmo tempo a ideia de estar em situação humilhante e vexatória. Pois, na antiguidade os derrotados da guerra tornavam-se escravos dos vencedores, de modo que tanto a humilhação como o vexame sempre se apresentaram como espécies de prêmio e demonstração de poder, por parte do vencedor dominante.

Verifica-se que tais condições degradantes e desumanas impostas aos prisioneiros de guerras são marcos do denominado assédio moral, que vem se perpetuando até os dias atuais, obviamente, com características peculiares de cada época.

Inácia Franca afirma, ainda, que

O assédio moral foi objeto de muito estudo no ramo da Psicologia, depois deslocado para outros ramos da ciência, notadamente o da Sociologia, e finalmente foi levado ao campo do Direito, uma vez que se trata de um tema voltado para as relações humanas. A somatória dos estudos nos vários ramos da ciência proporcionou a averiguação das causas determinantes da sua ocorrência e ao mesmo tempo os instrumentos necessários para coibi-lo, que vão desde a conscientização dos trabalhadores até a dos empregadores.²⁹

²⁸FRANCA, Inácia. **O Assédio Moral no Ambito da Administração Pública**. Disponível em: <www.correioforense.com.br/.../o_assedio_moral_no_ambito_da_administracao_publica.html> Acessado: 08 de abr. 2011.

²⁹FRANCA, *idem*.

Nota-se que o interesse pelo fenômeno adveio, originalmente, de outras disciplinas do conhecimento, como a sociologia, a psicologia, a psiquiatria e a medicina do trabalho, conforme se verifica no desenvolvimento da presente pesquisa.

Segundo Rui Stoco “o termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e ingressou no vocabulário jurídico não faz muito tempo”³⁰.

Estando assim demonstrado, que foi por meio de pesquisas realizadas especialmente nas áreas de psicologia e psiquiatria, que se deu pela primeira vez atenção ao estudo sobre o fenômeno da violência moral nos locais de trabalho.

Para Rodrigo Dias da Fonseca na análise do assédio moral, o recurso à interdisciplinaridade é vital, não só pelas razões de ordem prática e histórica mencionadas, mas principalmente porque para compreendê-lo em sua essência é preciso observar aspectos intrínsecos e variados de sua constituição³¹.

Segundo Euler Sinoir de Oliveira foi somente

no final do século passado, com as pressões por melhores condições de trabalho, é que teve o debate público sobre a problemática oriunda das questões de assédio moral no ambiente de trabalho e, logo, surgem publicações, doutrinas e legislações.³²

Notadamente, a percepção e reprovação da sociedade para com estes atos cruéis frente aos denominados Direitos Humanos vieram a despertar a sensibilidade para o combate de tais condutas, mais veementemente, nas últimas décadas.

No Brasil, questões que violam os direitos humanos, especialmente, as que atingem a vida e a integridade física dos indivíduos, constituem-se em uma das maiores preocupações da sociedade, sendo esta o fundamento da Constituição Federal de 1988.

³⁰STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 7ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revistados Tribunais, 2007, p.1759.

³¹FONSECA, *op cit*.

³²OLIVEIRA, Euler Sinoir de. “**Assédio Moral: Sujeito, Ds à Saúde e Legislação**”, Gênesis, vol. 134, fev./04. p.221, citado por MARTINS, Irany Ferrari Melchíades Rodrigues. **Dano Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006, p.76.

Segundo Lima Filho³³, tal fenômeno tornou-se objeto de estudo inicialmente³⁴ na Suécia e depois na França e, atualmente, destacam-se estudos feitos nos Estados Unidos e Espanha.

Em 2004 a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicou um documento denominado “Sensibilização sobre o Acoso Psicológico no Trabalho”, alertando e divulgando dados de que

A violência psicológica está muito propagada por todas as partes. No Brasil, 39.5% das pessoas responderam que haviam passado por experiências de abuso verbal no último ano; 32.2% na Bulgária; 52% na África do Sul, com 60.1% no setor público; 47.7% na Tailândia; 51% em um complexo centro de saúde e 27.4% em um hospital; 40.9% no Líbano e 67% na Austrália, liderando. A segunda área principal de preocupação é a intimidação e o *mobbing*, que representa 30.9% na Bulgária; 20.6% na África do Sul; 10.7% na Tailândia; 23% em um complexo centro de saúde e 16.5% em um hospital em Portugal; 22.1% no Líbano; 10.5% na Austrália e 15.2% no Brasil.³⁵

Nota-se, que este mal tem perpetuado e exposto os trabalhadores de todo o mundo a situações desumanas e degradantes da dignidade da pessoa humana, até os dias atuais.³⁶

Segundo Tchilla Helena Candido as doenças ocasionadas pelo assédio moral são cada vez mais frequentes, conforme observado pelo número de indivíduos que passam a apresentar incapacidade laborativa permanente, levando à aposentadoria por invalidez decorrente do dano psicofísico, fazendo com que desapareçam do mercado de trabalho.³⁷

³³LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 154, 2007.

³⁴“No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado.[...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.”

³⁵ANTICO, Andréia. **Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho**. In Teoria Geral do Direito *Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade*. Organização POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011, p.37.

³⁶FRANCA, *op.cit.*

³⁷CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio Moral Acidente Laboral**. São Paulo: Editora . LTr Ltda. 2011, p.251.

Pesquisa realizada pela UnB em parceria com a Previdência Social, em 2007, apurou que “48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do serviço sofrem algum tipo de doença mental.”³⁸ Desses afastamentos 46% correspondiam a quadros depressivos e 17% a estresse, havendo ainda, registros de fobias e síndromes como a do pânico e transtornos obsessivo compulsivo, denominado “TOC”.³⁹

Percebe-se que as doenças profissionais e do trabalho originadas em decorrência de condutas relacionadas com a prática de assédio moral, já são reconhecidas como efeitos determinantes para concessão de benefício previdenciário, pois condutas habituais, no ambiente de trabalho, que causam dor e sofrimento na vítima, seja por gestos, palavras ou por qualquer outra forma de conduta que possa trazer dano à personalidade, à dignidade, ou a própria integridade física ou psíquica trata-se de assédio moral no trabalho.⁴⁰

Segundo Rui Stoco, “no Brasil convencionou chamar de assédio moral ou de terror psicológico o que é denominado de *mobbing* ou *bullying* na Itália, Alemanha, Estados Unidos da América e Escadinávia e *hacèlement* moral na França e *acoso* moral na Espanha”⁴¹.

Afinal, o que distingue no Brasil o *bullying* do assédio moral é o vínculo de relação existente entre as partes envolvidas, o local da ocorrência, em especial se há ou não relação de subordinação, mas ambas com intuito de humilhar e destruir a

³⁸CANDIDO, *Ibidem*.

³⁹TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 46, n.76. p.76, p. 27-44, jul./dez.27. Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf. Acessado em: 28 de fev. 2012.

⁴⁰A propósito, encontra-se incluso na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, instituída por meio do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 6957 de 6 maio de 1999), que fatores de risco de natureza ocupacional dentre os quais estão enumeradas as doenças de stress grave, transtornos de adaptação e estado de stress pós-traumático decorrentes de circunstância relativa às condições de trabalho, bem como a Síndrome do Esgotamento Profissional (Z73.0), em virtude de problemas relacionados com o emprego e com o desemprego(Z56), ameaça de perda de emprego(Z56.2), ritmo de trabalho penoso (Z56.3), desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho) (Z56.5), e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho, conforme anexo “II”, agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991, lista “B”, Transtornos mentais do comportamento relacionados com o trabalho (grupo V da F62 na CID 10⁴⁰), itens X e XII. BRASIL. DECRETO nº 6.957, de 9 de setembro de 2009 – DOU de 10/9/2009. **Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção-FAP**. Disponível em:<<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2009/6957.htm>>. Acessado em: 15/02/2012.

⁴¹STOCO, Rui, *op cit.*, p. 1761.

auto-estima do ser humano, levando-o excepcionalmente a caso extremos ter um comportamento que poderá pôr fim a sua vida e de terceiros, como no caso da chacina na Escola de Realengo.

No entendimento de Rodrigo Dias da Fonseca “o assédio moral representa justamente uma conduta abusiva, ordinária, (...), que visa a desestabilizá-la emocionalmente e abalar sua saúde psíquica”⁴².

Segundo Hádassa Dolores Bonilha Ferreira “esse constante clima de terror gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”⁴³.

Verifica-se, então, que o assédio moral repercute nos profissionais reflexos negativos bastante expressivos, os quais influenciam negativamente no seu bem-estar social e na sua qualidade de vida, podendo causar diversas patologias ou até a morte.

Margarida Barreto, afirma em sua obra que o ser humano atingido pelo assédio moral, vítima do sofrimento de um tratamento injusto por seguidas vezes, por um período de tempo razoavelmente prolongado poderão desenvolver doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e outros danos emocionais⁴⁴.

Afirma Teófilo Furtado que

O assédio provoca danos os mais variados à saúde da vítima, a qual passa a ter pesadelos e sonhar com o agressor, inicia severo processo de insônia, baixa a sua autoestima; passa a ter pensamentos repetitivos e confusos, ao mesmo tempo começa a ter dificuldade de memorização e concentração, num verdadeiro bloqueio mental; desenvolve um medo em relação ao futuro, quando não inicia um consumo exagerado de álcool ou mesmo de outras drogas; tem pensamentos suicidas ou mesmo chega a atentar contra a própria vida; **desenvolve dores generalizadas, passam a ter distúrbios digestivos, hipertensão arterial, dores de cabeça, depressão, angústia, ansiedade, falta de ar, diminuição do apetite, emagrecimento ou**

⁴²FONSECA, *op cit.*

⁴³FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha citada por MARTINS, Irany Ferrari Melchíades Rodrigues. **D Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006, pp. 76/77.

⁴⁴BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>> Acesso em: 18 de Ag. 2011.

aumento, sentimento de traição, raiva, mágoa e ressentimentos.⁴⁵(grifo nosso)

Registre-se que o assédio moral é visto como uma patologia social, pode vir a se exteriorizar como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de trabalho.

Maria Aparecida Ferreira de Aguiar, afirma que

A psíquica repressão do funcionamento reflete-se em toda a vida do sujeito interferindo em suas relações familiares e sociais. Para não suspender a repressão ele não desempenha seus papéis afetivos, familiares e sociais; desligando de tudo, ele se isola, se afasta do cônjuge e dos filhos, que, nesse momento, estão voltados para atividade lúdica [...]. A luta psíquica indissociável do sofrimento no trabalho não envolve apenas os membros de uma organização, mas todas as pessoas a eles relacionadas afetivamente família e sociedade. O espaço organizacional não se restringe a seu espaço interno e sim a toda a população que o circunda. Os métodos organizacionais e administrativos de uma organização determinam não só a saúde mental da geração presente, mas também das gerações futuras, pois o sofrimento no trabalho dos pais vai determinar a saúde psíquica dos filhos e esta se refletirá na próxima geração.⁴⁶ (grifo nosso)

Sendo assim, conclui a autora citando Dejours, a saúde mental é uma responsabilidade organizacional, uma vez que os métodos e processos da administração dispõem de um poder sobre o efeito do sofrimento das pessoas que pode resultar na criatividade ou patologia, que serão refletidos, conseqüentemente, também sobre o destino da comunidade, logo terão responsabilidades sobre a incidência da violência, da indiferença, bem como do dinamismo de sua comunidade organizacional⁴⁷.

Observa-se que esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas.

⁴⁵MARTINS, Irany Ferrari Melchiades Rodrigues. **Assédio Moral, - O Direito à Indenização pelos Maus-tratos e Humilhações no ambiente do trabalho**, D Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006, p.79.

⁴⁶AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração: Uma Abordagem Interdisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2006, pp 175 e177.

⁴⁷AGUIAR, *ibidem*, p. 177.

Estes efeitos perduram por toda sua vida, assim como que seus reflexos atingem o núcleo do seu grupo familiar.

Irany Ferrari aduz que:

... problemas relacionados com o assédio moral ficavam circunscritos ao ambiente interno das empresas, não havendo qualquer possibilidade de a pessoa lesada levantar a questão sem perder o emprego. Com o desenvolvimento das atividades sindicais, os trabalhadores, além de ficarem conscientizados sobre o problema, passaram a contar com o apoio do seu sindicato, de forma que o assunto deixava de ser um fato isolado para ser também uma bandeira do sindicalismo.⁴⁸

Por isso, tão importante o envolvimento e apoio das organizações sindicais no combate a esta prática lastimável e abominável, no ambiente de trabalho, especialmente, quando ocorre no serviço público. Já que este tende a se submeter cada vez mais ao abuso de poder por temer represarias, visto o poder de coação que o assediador exerce sobre a vítima, impedindo-a de reagir individualmente a essa violência.

2.1 O Conceito do Assédio Moral

Inicialmente, importante definir o conceito e as formas como o assédio moral se dissemina no contexto das relações de emprego, não só pelas razões de ordem prática e históricas, mas principalmente porque para compreendê-lo em sua origem é preciso observar aspectos peculiares e variados de sua configuração.

Importante enfatizar que segundo Margarida Barreto, “no Brasil o tema em comento só passou a ganhar ênfase recentemente, mais, especificamente com a obra “UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES”, a qual é considerada como marco do início as várias discussões sobre a problemática no Brasil”.⁴⁹

Segundo, Marie-France Hirigoyen

a expressão assédio deriva do verbo assediar que significa perseguir com insistência, importunar, molestar com pretensões insistentes, implicando uma [...] tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em

⁴⁸OLIVEIRA, Euler Sinoir de. “**Assédio Moral: Sujeito, Ds à Saúde e Legislação**”, Gênesis, vol. 134, fev.2004. p.221, citado por MARTINS, Irany Ferrari Melchíades Rodrigues. D Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006, p.76.

⁴⁹BARRETO, Margarida. *op cit.*

conta a perspectiva ética ou moral e o sentimento de terem sido maltratados, desprezados, humilhados, rejeitados [...].⁵⁰

Denota-se que a autora afirma a necessidade de se analisar esse fenômeno levando em consideração além da perspectiva ética ou moral, valorativa do respeito à dignidade humana, também o sentimento de terem sido maltratados, desprezados, humilhados, rejeitados e outras condutas degradantes e desumanas.

Marie-France Hirigoyen

define o assédio moral no trabalho como sendo: 'qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.'⁵¹

Marie-France, afirma que as reiteradas humilhações, tornam o trabalho um tormento, para a vítima. Os ambientes de trabalho, onde ocorre esta prática, torna-se carregado de tensão e conseqüentemente mais difícil a execução das atividades, para a vítima do assédio, mesmo daquelas atividades mais triviais e rotineiras⁵².

Rui Stoco define o “assédio moral como a importunação insistente e persistente contra alguém, de natureza psicológica, com a intenção e objetivo de aborrecer, incomodar, atingindo moralmente a pessoa”⁵³.

Pela definição explicitada na Lei n. 8.213 de 24 de junho de 1991, em seu art. 20, I e II, o assédio moral equipara-se ao acidente do trabalho e à doença profissional, já é produzido e desencadeado em pleno exercício do trabalho e com ele se relacione diretamente⁵⁴.

Conclui-se que a doutrina convencionou conceituar o assédio moral como sendo uma conduta abusiva e deliberada, de natureza psicológica, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, pois atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, à dignidade ou à

⁵⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, *apud* SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO INDIRETA. (Franca), v. 19, n. 2, 2010.

⁵¹HIRIGOYEN, *idem*.

⁵²HIRIGOYEN, *idem*.

⁵³STOCO, *op cit*, p. 1759.

⁵⁴BRASIL, Lei n. 8.213 de 24 de junho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em:< <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acessado em: 15de fev.2012.

integridade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que tenha por seus reflexos que a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

2.2 As Manifestações do Assédio Moral e seus Reflexos

As formas mais recorrentes do assédio moral são aquelas que afetam e desestabilizam a vítima emocionalmente, fragilizando-a, por meio de atos que a ridicularize, inferiorize, humilhe publicamente, de forma a abalar psicologicamente e forçá-la a pedir o desligamento do trabalho.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho ou simplesmente humilhá-lo perante seus pares.

Apesar de se manifestar de diversas formas, segundo Euler Sinoir de Oliveira

o assédio moral caracteriza-se como uma violência multilateral: pode ser vertical, horizontal ou ascendente [...] deve ser uma violência continuada, aliás esta é uma de suas características, que vise excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, aposentar-se precocemente, como a licenciar-se para tratamento de saúde.⁵⁵ (grifo nosso)

A propósito, segundo menciona Inácia França, não são raros os casos em que o superior hierárquico isola o subordinado do grupo, determinando-lhe de forma maquiada atribuições e tarefas triviais, incompatíveis com sua capacidade técnica, bem como, outras vezes, subestimando sua capacidade, inferiorizando seus esforços, menosprezando-o e humilhando-o, inclusive algumas vezes, publicamente, acarretando-lhe a perda da auto-estima, causando-lhe danos morais ou materiais muitas vezes irreversíveis e das suas consequências.⁵⁶

No mesmo certame, Hidemberg Alves da Frota dentre as diversas manifestações

⁵⁵OLIVEIRA, Euler Sinoir de, *op cit*, p. 76.

⁵⁶FRANCA, Inácia. *op cit*.

Impor, seja de forma explícita ou velada, que a empregada 'saia' como os clientes ou lhes 'venda o corpo' e ainda, se submetida à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico; Criar 'para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional'; sujeitar 'o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade'; Invocar o 'fantasma do desemprego'. Trata-se da 'atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente'; Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento 'arredio e calado' que é atribuído ao obreiro.⁵⁷

O elenco de hipóteses supracitadas é meramente exemplificativas, já que segundo entendimento extraído das citações de outros pesquisadores sob o enfoque jurisprudencial e doutrinário, há outras circunstâncias que podem ensejar em assédio moral dentre as quais, conforme assevera Rodrigo Dias da Fonseca⁵⁸, pode-se enumerar

isolamento do empregado; desconsideração de suas opiniões e de sua própria pessoa; gozações sobre seus defeitos físicos; divulgação de boatos maldosos; ataques à reputação e à família; delegação de tarefas flagrantemente superiores ou inferiores à sua capacidade; imputação de erros inexistentes; orientações, ordens ou instruções contraditórias e imprecisas; críticas em público; imposição de horários e tarefas injustificadas; atribuição de sobrecarga injustificada de trabalho; cobrança de urgência desnecessária no cumprimento de uma tarefa; isolamento do empregado; não atribuição de qualquer incumbência ao empregado; proibição de contato com outros colegas de trabalho; recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de colegas; supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho; ridicularização das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador; dentre várias outras.⁵⁹

Outra forma muito comum é a imposição de condições e regras de trabalho personalizadas à vítima do assédio moral, como nos casos em que são exigidas,

⁵⁷FROTA, Hidemberg Alves da. “**Assédio Moral: Sujeito, Ds à Saúde e Legislação**”, *Gênesis*, vol. 134, fev./04. p.221, *apud* MARTINS, Irany Ferrari Melchiades Rodrigues. *D Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2006, p. 78.

⁵⁸ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. *Jus Navigandi*, Teresina, 12, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9512>>. Acesso em: 18 de fev. 2012.

⁵⁹FONSECA, *idem*.

apenas da vítima, tarefas diferentes das que são cobradas dos demais, sendo estas quase sempre mais trabalhosas ou mesmo inúteis⁶⁰.

Sendo assim, há que se observar as diversas formas de manifestação do assédio moral, as quais geram reflexos na vítima e em toda sociedade. Desta forma, Hádassa Dolores Bonilha aduz que “pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual”⁶¹, e, ainda, complementa que “a imposição ao empregado de metas e índices de produtividade altamente elevadas, com cobranças exacerbadas que propiciam os casos de assédio moral”⁶². Desse modo deve-se distinguir obviamente a adoção de medidas de competitividade saudável das práticas que configuram o assédio moral, uma vez que dentro dos limites da boa-fé e da solidariedade, a competição aceitável.⁶³

Sob uma ótica empresarial, Bernardo Leite Moreira, afirma que

é importante que façamos clara distinção entre as características de assédio moral e a pressão da chefia pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos do negócio. Mais ainda, entendemos que a pressão da competitividade contagia a ação das chefias tornando-os exigentes e, muitas vezes fazendo-os considerar que seus subordinados podem fazer mais do que imaginam que podem. Sem dúvida não discordo desse ponto de vista. Reforço que a exigência de superação sempre está acompanhada de significativa dose de confiança e preocupação pelo desenvolvimento dos subordinados. A chefia pode, e deve pressionar com frequência e exigir que seus subordinados se superem. Mas presumo que fique claro que não é a isso que se refere o assédio moral.⁶⁴

Neste mesmo contexto, é importante salientar que para Bernardo nem todos os desentendimentos entre chefia e trabalhador, bem como os aborrecimentos corriqueiros, não significam assédio moral.

Para Marie-France Hirigoyen

⁶⁰SANTA CATARINA. Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região. **Cartilha de assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/cartilha/cartilha.pdf>>. Acesso em: 03 de nov.2007.

⁶¹FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, *apud* MARTINS, Irany Ferrari Melchíades Rodrigues. **Dano Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2006, pp. 76/77.

⁶²FERREIRA, *op cit.*, p.76/77.

⁶³MOREIRA, Bernardo Leite Moreira. **“Assédio Moral”**. Disponível em: <http://www.golrh.com.br/artigos/artigos.asp?COD_Tema=304>. Acessado em: 22 de jan.2012.

⁶⁴MOREIRA, *idem*.

assédio em local de trabalho tem-se que entender por 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.⁶⁵

Denota-se que a definição supracitada que o assédio moral é toda e qualquer conduta, que pode causar o mesmo efeito de dano à personalidade, à dignidade ou psíquica do trabalhador, isto porque, põe em risco seu emprego, ao tornar um tormento o seu ambiente de trabalho.

Afirma Raimundo Simão de Melo, a respeito da salubridade do meio ambiente, que

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: Trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, nomeado, no art. 1º da Carta Maior. Que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil, inscreve-se, como importantes, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, sadio, salubre e adequado.⁶⁶

Nota-se que ambiente de trabalho sadio trata-se de um direito fundamental do trabalhador calcado no princípio da dignidade da pessoa humana, ao lado de outros correlatos como a cidadania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.⁶⁷

Celso Fiorillo, leciona que

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não cujo equilíbrio está baseado na salubridade e na ausência de agentes comprometam a incolumidade física-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetista, servidor público.

⁶⁵HIRIGOVEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano**, 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2002. p. 65, citado por MARTINS, Irany Ferrari Melchíades Rodrigues. *D Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006, p. 77.

⁶⁶MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p.37 citada por ANTICO, Andreia. Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho. p.148. *In: Teoria Geral do Direito Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade*. Organização POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

⁶⁷SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana em busca de um direito justo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010, p.137.

Conclui - se que para configuração do assédio moral deve se atentar para a presença da repetição sistemática (por período prolongado), a intencional (com finalidade específica de forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionada (para com uma pessoa específica do grupo), temporal (durante a jornada, por dias e meses). Sendo assim, havendo uma degradação deliberada das condições de trabalho, por meio de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, sobrecarregar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico. Uma vez que conduta dolosa é uma particularidade inerente do assédio moral, do contrário, não se reconheceria o assédio moral como categoria jurídica autônoma.

Logo, extremamente relevante que o tema seja debatido no meio acadêmico, por toda a sociedade, especialmente, pelos servidores públicos e no legislativo, como objetivo de implementar as ação de medida paliativa dessa incidência, já que a prática dessa violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais vivenciada em todos os segmentos de trabalho, quer seja público ou privado. Por fim conclui-se, que urge a positivação, em âmbito nacional, dos dispositivos legais de prevenção ao assédio moral, visto os efeitos perversos sobre a saúde física e mental do trabalhador, assim como sob o aspecto econômico, afetando todo o país, uma vez que a vítima desmotivada não por esse ambiente de humilhações e desconfortos tende a reduzir drasticamente a sua produtividade e conseqüentemente reduz o desenvolvimento da empresa ou instituição, bem como do país.

2.3 Meios de Provas do Assédio Moral

Percebe-se que pela própria natureza do ato, bem como do seu meio de ocorrência, é rara a produção de provas material e testemunhal, consoante os aspectos inerentes à configuração da conduta, principalmente quando se concretizam por meio de comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorância da presença e/ou existência, ironias e sarcasmos), que constrange a defesa da vítima.

Em regra, os meios de manifestação do assédio moral dificultam a sua detecção e percepção, comprometendo a comprovação do ato fático.

Para auxiliar, a Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região lançou uma Cartilha de assédio moral no local de trabalho, a qual exemplificativamente apresenta um rol considerado como meios de provas entre os quais temos: cópias autenticadas de atestados médicos que registrem problemas físicos ou psicológicos atribuídos às condições de trabalho; e-mails, despachos, cartas ofensivas do agressor, bilhetes e mensagens eletrônicas; folhas de frequência; relatórios de produção; testemunhas; e, anotações na sua ficha pessoal, por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. Vale salientar que nesta última configura-se o assédio moral pela nítida presença de repreensões ou medidas punitivas desprovidas de razoabilidade, caracterizando pela perseguição ou intolerância ao trabalhador⁶⁸.

Sendo assim, sem dúvida, a prova pericial insuspeita é condição *sine qua nom* para o estabelecimento do nexo causal e para o bom acolhimento do processo pelo sistema judiciário, considerando que as formas de manifestação do assédio moral anteriormente citadas, uma vez que se trata de formas de agressão de difícil comprovação, visto que, em regra, ocorre informal e verbalmente, pois, por óbvio que o assediador, negará a ocorrência fática do ato de agressão e, no que se refere às testemunhas, são estas em grande parte trabalhadores que não querem interferir porque temem eventuais represálias ou porque se promovem com a situação fatídica⁶⁹.

Neste sentido, tem-se a

Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina recomenda, ao médico do trabalho, a busca do nexo causal por meio da minuciosa história clínica, familiar e ocupacional, somada ao cuidadoso exame físico e psicológico do examinando para emitir o diagnóstico correto e elucidativo, bem como para estabelecer a relação entre causa e efeito⁷⁰.

A propósito segundo, já mencionado, gestos, palavras, humilhações e situações de constrangimento, não se materializam em provas, sendo possível

⁶⁸SANTA CATARINA, *op cit.*

⁶⁹LOPER, Arildo. **Assédio Moral no Trabalho: O Ilícito Silencioso**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, XI, 20 de mai. de 2005. Disponível em:< <http://www.sinsesp.com.br/artigos/assedio/167-assedio-moral-no-trabalho-o-ilicito-silencioso>>. Acessado em: 18 de fev. 2012.

⁷⁰LOPER, *idem*.

apenas contar com a solidariedade das testemunhas que presenciaram o fato, mas que dificilmente irão depor a favor da vítima, já que é latente a ameaça de perder o emprego, sendo forte o suficiente para constrangê-las, e o assediador tem consciência disso.

O Código de Processo Civil⁷¹, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas⁷², o ônus de provar o assédio moral caberá ao trabalhador, pois a obrigação de provar incumbe a quem fez a alegação, ou seja, à vítima, que deverá utilizar-se dos meios de prova que demonstre a ocorrência do assédio moral⁷³.

Aduz Humberto Theodoro Junior⁷⁴ que os tribunais vêm decidindo, majoritariamente, que a dor moral não é suscetível de comprovação. ‘Como demonstrar a extensão do sofrimento?’ Visto tratar-se de uma lesão interna, tão íntima, que se torna impossível aferir objetivamente sua ocorrência.⁷⁵

De maneira que a prática do assédio moral demanda árdua comprovação, pois geralmente o conhecimento do fato, não raras vezes, restringe-se ao agressor e à vítima, dificultando a obtenção de meios probatórios, o que conseqüentemente restringe ou dificulta sobremaneira a pretensão de reparação da ofensa.

Porém, há casos em que é possível a comprovação de tal perseguição da vítima pela emanção das ordens ou a exigência de tarefas diversas atípicas do cargo, ou seja, aquelas estranhas à execução dos serviços normal do cargo⁷⁶.

Conclui-se, pelo anteriormente exposto, que sendo o assédio moral, espécie do dano moral, é de difícil comprovação material visto que embora seja o fato concreto, nem sempre se materializa em provas, como já mencionado, logo, também é impossível medi-la com exatidão, por se tratar de uma lesão interna, tão íntima e sentida por cada individuo de maneira diferenciada, dependendo de sua menor ou maior sensibilidade, o que impossibilita sua aferição, mesmo diante do caso

⁷¹Art. 818 da CLT “A prova de alegações incumbe à parte que as fizer.”

⁷²Art. 333 do CPC. “O ônus da prova incumbe: I ao autor, quando ao fato constitutivo do seu direito; II ao réu, quando impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

⁷³JUSTEN FILHO, **Marçal. Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2007, *apud* VACCHI, Inácio. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchi_1_.pdf>. Acessado em: 10.abr.2011.

⁷⁴JUNIOR, Humberto Theodoro, *apud* FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Jus Navigandi, Teresina, 12, n. 1328, 19 fev. 2007 Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9512>>. Acesso em: 18.fev. 2012.

⁷⁵FONSECA, *op cit*.

⁷⁶SANTA CATARINA, *op cit*.

concreto, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo da vítima.

CAPITULO 3 – A ESTABILIDADE DO SEVIDOR PÚBLICO

Cediço que todo agente público encontra-se vinculado⁷⁷ ao Estado por meio de ato ou procedimento legal denominado de investidura. Relevante suscitar como se dá a investidura do servidor público no cargo público, pois, trata-se de uma garantia constitucional que assegura que esses sejam preenchidos com observância ao princípio da acessibilidade.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello buscou-se com os princípios da acessibilidade e do concurso público dar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos da Administração direta e indireta, haja vista que nos concursos públicos não podem ser feitas discriminações através de critérios restritivos e requisitos diferenciados de admissão que não decorra de exigência legal em razão da natureza do cargo, pois através dos concursos é dispensado tratamento impessoal e igualitário aos interessados.⁷⁸

O legislador constituinte dispôs que os cargos, empregos e funções públicas sejam acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como os estrangeiros, sem distinção, consoante o disposto nos incisos I e II, do artigo 37 da CF/88.⁷⁹

Dessa forma, o legislador criou institutos jurídicos específicos no artigo 37, *caput* e seus incisos, da CF/88, para garantir que os entes públicos das três esferas, respeitadas sua autonomia, obedecerão aos princípios basilares da administração pública no que tange a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e que certas categorias de servidores públicos tem necessariamente regimes jurídicos peculiares.

⁷⁷“Os Servidores Públicos são investidos no cargo por meio de concurso público, preenchidos os requisitos do artigo 37 da CF/88, uma vez que o regime único dispõe que o ingresso no serviço se dará por concurso público, abrangendo as investiduras em cargos em comissão e funções de confiança, ressalvados a possibilidade de ingresso, sem concurso, em caso absolutamente excepcional, que prevê hipótese de excepcional contratação por tempo determinado, ou serviços de caráter temporário, artigo 37, IX da CF/88.(...) As disposições do artigo 37, inciso I da CF/88, que a investidura será variável na forma e nos efeitos, segundo a natureza do cargo, do emprego, da função ou do mandato que se atribui ao investido, uma vez que a investidura pode ser administrativa ou política; originária ou derivada; vitalícia, efetiva ou em comissão e ainda, outras formas temporárias.”⁷⁷

⁷⁸MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. Malheiros Editores. 2010. São Paulo. 27ª edição. p. 281/283.

⁷⁹Artigo 37 (...) II - a investidura em cargo público ou emprego depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma da lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”

Porém, em regra são de natureza estatutária, de modo que o servidor público se submete ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (Lei 8.112/90), estaduais ou municipais conforme a instituição com quem mantenha vínculo.

O regime único outorga aos servidores públicos um conjunto de proteções e garantias específicas para o exercício da função pública. A estabilidade adquirida após três anos de regular exercício, período este denominado de estágio probatório, é uma das garantias constitucionais dos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, condicionada a avaliação especial de desempenho realizada por uma comissão instituída especificamente para esta finalidade.⁸⁰

Leciona Celso Antônio Bandeira de Mello⁸¹ que para alcançar a estabilidade é necessário primeiramente que haja a nomeação em caráter efetivo. Vale ressaltar que a efetividade é um atributo do cargo, que diz respeito à sua forma de provimento, devendo ser declarada no decreto de nomeação e no título respectivo.

Celso Antônio Bandeira de Mello leciona que a efetividade trata-se de um pressuposto necessário da estabilidade, não podendo essa ser adquirida sem aquela. Embora, a efetividade se refira ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, esta qualidade, ou seja, condição não se transfere ao seu substituto eventual, que não foi investido em cargo de provimento efetivo, como é o caso dos nomeados em comissão e os admitidos na forma do art. 37, IX, da CF, cujos vínculos empregatícios decorrem sempre de caráter provisório e, jamais adquirem estabilidade, uma vez que a nomeação em caráter efetivo é a condição primordial para a aquisição da estabilidade⁸².

Percebe-se uma clara distinção entre efetividade e estabilidade, visto que enquanto esta última é um atributo pessoal do ocupante do cargo, adquirido posteriormente a satisfação de certas condições de seu exercício, como a condição de aprovação no estágio probatório, já a primeira é uma característica atribuída no ato da nomeação, para provimento de certos cargos.

⁸⁰MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. Malheiros Editores. 2010. São Paulo. 27ª edição. p. 290.

⁸¹MELLO. *Idem*.

⁸²MELLO. *Idem*.

Importe salientar que os efetivos não são exoneráveis *ad nutum*, qualquer que seja o seu tempo de serviço no cargo, eis que uma vez investido no cargo, somente será desligado através de apuração judicial ou administrativa, em que se comprove motivo ensejador de dispensa, no qual tenha sido assegurada a ampla defesa, em devido processo legal, por meio do qual legitima a desinvestidura do servidor efetivo.⁸³

Segundo Celso Antônio Bandeira Mello estabilidade é a garantia constitucional outorgada ao servidor que, nomeado por concurso em caráter efetivo, que tenha transposto o estágio probatório de três anos (CF, art. 41, § 4º), de não ser demitido do serviço público senão em virtude

sentença judicial transitada em julgado (§ 1º, I, do mesmo artigo), salvo incidir em falta funcional grave, apurada em processo administrativo disciplinar em que lhe seja assegurada ampla defesa e o contraditório (§1º, II); ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho (realizado semestralmente), na forma de lei complementar, igualmente assegurada ampla defesa (§ 1º, III);⁸⁴

Na lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, no que se refere a hipótese de desligamento do servidor estável em razão de avaliação periódica de desempenho, denota-se nitidamente que se corrompe a ideia de estabilidade do servidor público⁸⁵.

Verifica-se que houve um conveniente enfraquecimento da estabilidade, propiciando a manipulação do servidor em proveito do interesse eventual de algum superior hierárquico e governante de turno, já que é possível demitir o servidor com base em critérios de avaliação de cunho meramente subjetivo do avaliador.

Inácia Franca⁸⁶ afirma, que em regra os servidores públicos efetivos, são os principais alvos do assédio moral, uma vez que a estabilidade dificulta a demissão ou remoção, sem que haja o devido processo legal, sendo assim, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pela desmotivação, sobrecarga de trabalho, por meio de desgaste físico e mental.⁸⁷

⁸³MELLO, *Ibidem*, p. 290.

⁸⁴MELLO, *Idem*.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 290.

⁸⁶FRANCA, Inácia. **Assédio moral no âmbito da administração Pública**. Disponível em:<
www.correioforense.com.br/.../o_assedio_moral_no_ambito_da_administracao_publica.html>
Acessado: 08 de abr. de 2011.

⁸⁷FRANCA. *Idem*.

De modo que os servidores estáveis acabam por serem mais susceptíveis a violência por período prolongado, em razão do chefe não dispor livremente sobre o vínculo funcional do servidor ao seu bel prazer, sendo assim, não pode demiti-lo em razão da estabilidade adquirida.

Ainda, afirma Inácia Franca que:

infelizmente, ainda nos dias atuais, há casos de servidores que trabalham acuados, tratados por seus superiores hierárquicos sobre pressão psicológica, com menoscabo, indiferença e ofensa, em um total desrespeito a dignidade da pessoa humana e nítido abuso de poder hierárquico⁸⁸. (grifo nosso)

Isto porque a estratégia usada é tentar vencê-los pelo cansaço, pela desmotivação, pelo isolamento do grupo, pela baixa estima sobrecarregar o servidor com tarefas inócuas e, conseqüentemente, ensejando em perturbação psicológica que reduz automaticamente sua auto-estima.⁸⁹

Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto “o assediador no setor público não difere daquele observado no setor privado, ou seja, quando na linha descendente de hierarquia, é aquele chefe inseguro, autoritário e narcisista.”⁹⁰

Marco Aurélio Aguiar Barreto afirma, ainda, que “o comportamento do assediador no setor público normalmente está associado à sua falta de qualificação técnica e preparo para o desempenho da função, o qual acaba por se tornar extremamente arbitrário”⁹¹.

Já que esse busca, compensar suas limitações com favorecimentos aos seus protegidos e atitudes arbitrárias e humilhantes com aqueles que são desprotegidos politicamente.⁹²

No que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho do servidor público a pesquisadora Margarida Barreto afirma que

⁸⁸FRANCA, Inácia. **Assédio moral no âmbito da administração Pública**. Disponível em: <www.correioforense.com.br/.../o_assedio_moral_no_ambito_da_administracao_publica.html> Acessado em: 08 de abr. 2011.

⁸⁹JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2007, *apud* VACCHI, Inácio. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchi_1_.pdf>. Acesso em: 10 de abr. de 2011.

⁹⁰BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho** Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009, p.121.

⁹¹BARRETO. *Idem*.

⁹²BARRETO. *Idem*.

o assédio moral no ambiente de trabalho público se dá por meio de todo ato, ação ou conduta abusiva, perpetrado por um servidor contra o outro, usualmente pelo superior hierárquico, com o intuito de desestabilizar o colega frente aos pares, causando-lhe a sensação de incompetência e inutilidade, prejudicando-o no exercício de suas funções⁹³.

Verifica-se da presente pesquisa que situações vexatórias, de humilhação, de dor e sofrimento, para configurar assédio moral, em regra, parte da conduta de um superior hierárquico. Trata-se de um tipo que tem um agente próprio, vistos que são detentores de poder de coação.

Embora em regra, o assédio moral advenha da conduta do superior em relação a um trabalhador específico, na forma de estrutura vertical, isso, porém, pode influenciar nas mudanças negativas de comportamento dos demais trabalhadores, os quais passam a isolar o assediado, reproduzindo as condutas similares a do agressor, ocorrendo dentro da estrutura organizacional horizontalmente o ato denominado no Brasil como prática de *bullying*, quer para proteger seu próprio emprego ou, muitas vezes para se promover junto ao superior hierárquico.⁹⁴

Porém, tais condutas e os efeitos refletem no comportamento dos demais integrantes do grupo de trabalho em forma de *bullying*⁹⁵, pois este é também espécie do gênero dano moral, mas sua ocorrência se dá na forma horizontal.

A falta de solidariedade em consequência da rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, torna o servidor cada vez mais exposto ao assédio moral e ao isolamento do grupo social.⁹⁶ Comumente, quando o colega de trabalho percebe a

⁹³BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Disponível <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>> Acesso em 18 de Ag. 2011.

⁹⁴BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas**. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009, p.121.

⁹⁵O *Bullying* é uma afirmação de poder através de agressão. Suas formas mudam com a idade: *bullying* escolar, assédio sexual, ataques de gangue, violência no namoro, violência conjugal, abuso infantil, assédio no local de trabalho e abuso de idosos (Pepler e Craig, 1997). Percebe-se que o *Bullying* é um comportamento consciente, intencional, deliberado, hostil e repetido, de uma ou mais pessoas, cuja intenção é ferir o outro, por isso o *Bullying* pode assumir várias formas e pode difundir por meio de diferentes comportamentos, tais como: violência e ataques físicos, gozações verbais, apelidos e insultos, ameaças e intimidações, exclusão do grupo de colegas. *Bullying* é uma situação que se caracteriza por agressões intencionais, verbais ou físicas, feitas de maneira repetitiva, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas. O termo *Bullying* tem origem na palavra inglesa *bully*, que significa valentão, brigão. Mesmo sem uma denominação em português, é entendido como ameaça, tirania, opressão, intimidação, humilhação e maltrato (Barabara Coloroso, *The bully, the bullied and the bystander*).

⁹⁶BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Disponível <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>> Acesso em 18 de Ag. 2011.

condição do assediado, tende a isolá-lo, afastando-se do mesmo como se tivesse com uma doença contagiosa que possa contaminá-lo.

Isso influencia para que torne mais imperceptível tal conduta ilegal, por óbvio e consequentemente de difícil diagnóstico, porém fato fático.

Conclui-se que o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional.⁹⁷ Uma vez que adquirem a condição de estáveis após três anos de efetivo exercício e aprovação na avaliação de estágio probatório. Sob esse viés, são alvos potenciais de assédio moral no ambiente de trabalho os servidores estáveis, assim como os empregados com direito à garantia provisória no emprego do regime privado.

3.1 O Conceito e Distinção de Servidor Público e Empregado

O assédio moral é uma prática que ocorre tanto no setor privado como no âmbito da administração pública.

Dessa forma o conceito de servidor público, bem como sua distinção de empregado celetista se faz necessário para o melhor desenvolvimento desta pesquisa, uma vez que o legislador estabelece normas distintas para disciplinar a relação de trabalho da administração pública da relação de trabalho no setor privado.

Para melhor compreender o que distingue a relação jurídica de servidor público e empregado celetista há que se fazer algumas considerações acerca da relação de emprego.

Alice Monteiro de Barros leciona que “os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie” aduz ainda, que ambas são modalidades de relação jurídica e, “sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção)”.⁹⁸

⁹⁷PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho – uma abordagem transdisciplinar**. Editora LTr. São Paulo, 2008, p 84.

⁹⁸BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. Edição. São Paulo: Editora LTR Ltda. 2010. p. 220

Já a relação de emprego, advém de uma relação contratual entre particulares, com natureza jurídica, exclusivamente, do regime privado, por um ato livre de vontade entre as partes, produzindo efeitos jurídicos que inevitavelmente obrigam as partes.

Nota-se dos ensinamentos de Alice Monteiro Barros que não é toda relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do Trabalho e a competência da Justiça Especial do Trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração específica do conceito de empregado, ou seja, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, pressupostos estes que deverão coexistir, conforme disposto no artigo 3º da CLT, eis que fora da relação de trabalho a tutela do trabalhador é ineficaz”.⁹⁹

Resume Alice Monteiro de Barros que “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica.”¹⁰⁰

No âmbito da administração pública existe também a relação de contrato de trabalho regida pelo regime privado, logo sob égide das normas celetistas.

Juliano afirma que a denominação empregado público é empregada para todos aqueles se encontram vinculados às pessoas políticas, autarquias e fundacionais de direito, por meio de vínculo empregatício contratual, especialmente, para desempenharem funções materiais subalternas como vigilante e outras atividades desvinculadas da atividade fim como jardineiro, zelador, da instituição.¹⁰¹

Os empregados contratados nos termos do artigo 37, inciso IX, da CF, para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público, também possuem vínculo trabalhista do regime celetista.¹⁰²

Verifica-se que o empregado público, não obstante prestar seus serviços para a Administração Pública indireta, por prazo indeterminado, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, recebendo o pagamento pela prestação de seus serviços, rege-se pelas normas da Consolidação das Leis do Tra-

⁹⁹BARROS, *ibidem*. pp. 220-221

¹⁰⁰BARROS, *idem*. p. 264

¹⁰¹HEINEN. Juliano. **A (IN)COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR EMPREGADOS PÚBLICOS**. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico. Referendada pelo Plenário em 05/04/2006. Disponível em: <submissoes.al.rs.gov.br/index.php/estudos_legislativos/article/.../32>. Acessado em: 12 de Jan. 2012.

¹⁰²HEINEN. *Idem*.

balho – CLT, diferentemente do servidor público, que é regido pelo regime estatutário e não celetista.

Seguindo esta vertente verifica-se que os empregados públicos são regidos pelo regime celetista, diferentemente do regime estatutário adotado para os servidores públicos.

No mesmo sentido importa, também, distinguir o servidor público dos agentes políticos, pois estes últimos são os componentes do Governo nos seus primeiros escalões, investidos em cargos, funções, mandatos ou comissões, por nomeação, eleição, designação ou delegação para o exercício de atribuições constitucionais.¹⁰³

De modo que segundo Hely Lopes Meirelles a espécie denominada agente administrativo é constituída por uma grande massa dos prestadores de serviços à Administração Pública e a ela vinculados em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária, não exercendo atividade política ou governamental¹⁰⁴.

Os servidores públicos são subespécie dos denominados agentes administrativos, assim como os exercentes de cargo ou emprego em comissão e os servidores temporários. De modo que todos estes não exercem atribuições políticas ou governamentais e nem são membros de Poder de Estado, nem o representam, segundo leciona Celso Antônio Bandeira de Mello.¹⁰⁵

Nos ensinamentos de Márcio Fernando Elias Rosa “considera-se agente público¹⁰⁶ toda pessoa física vinculada definitivamente ou transitoriamente, ao exercício de função pública”¹⁰⁷.

Vê-se que a própria Lei 8112/90 cuidou em definir, em seu artigo 2º o conceito de servidor público como toda pessoa legalmente investida em cargo público.¹⁰⁸

¹⁰³ ROSA, Márcio Fernando Elias. **Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Saraiva. v.19, 5ª. Edição, 2003, p. 59.

¹⁰⁴ MEIRELLES, MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, p. 438.

¹⁰⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 27ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, pp. 281/283.

¹⁰⁶ “A expressão de agente público substitui a expressão funcionários públicos”, segundo Márcio Fernando Elias Rosa.

¹⁰⁷ ROSA, *op cit.*

¹⁰⁸ **Lei 8112 de 11 de dezembro 1990** - “Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.” 11 Edição São Paulo: RT Editora Revista dos Tribunais. 2011, p.1107.

3.2 A Lei nº. 8.112/90 e o Devido Processo Legal Face o Assédio Moral

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 37 à 40 estabeleceu disposições constitucionais voltados especificamente para os titulares de cargos públicos e instituiu regime jurídico único para os servidores civis da Administração Pública direta, autárquica e fundações públicas, o que significa ter afastado o regime jurídico trabalhista, utilizado por algumas administrações para a contratação de seu pessoal para certas atividades.

Verifica-se que o STF suspendeu a vigência do art. 39 na redação dada pela Emenda Constitucional n 19, de 04 de junho de 1998, por inconstitucionalidade formal, com fulcro no §2º do artigo 60 da CF/88, restabelecendo o texto original do artigo 39 da CF/88, impondo à adoção de um regime jurídico único para todos os servidores públicos, conforme aduz Hely Lopes Meirelles.¹⁰⁹

Importante salientar que o regime único pode ser tanto estatutário como celetista ou administrativo especial.

A Constituição vigente preconiza no artigo 39 regime o jurídico único, fundado em suas autonomias políticas, à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, que no âmbito de sua competência instituíram regime jurídico não contratual aplicáveis à todos os servidores públicos de sua Administração direta, autárquica e fundacional, sempre através de lei geral ou de leis específicas para determinada categorias profissionais, consubstanciando no denominado regime estatutário regular, geral ou particular.¹¹⁰

Observa-se que, não foram incluídas nesse regime as empresas públicas e sociedade de economia mista, portanto, essas poderão adotar regimes diversificados, entretanto, sujeitando-se às disposições constitucionais referentes à investidura em cargo ou emprego por concurso público, bem como à proibição de acumulação de cargo, emprego ou função preceituadas no artigo 37, I, II, XVI e XVII.

Importante ressaltar que os agentes políticos não se sujeitam ao regime jurídico único da Lei 8.112/90, estabelecido pela Constituição de 1988, uma vez que su-

¹⁰⁹MEIRELLES, *op cit*, p. 441.

¹¹⁰MEIRELLES, *idem*, p. 442.

as atribuições, prerrogativas e responsabilidades encontram-se estabelecidas na Constituição e em leis especiais, conforme entendimento extraído da lição de Celso Antônio Bandeira de Mello¹¹¹.

As disposições constitucionais do artigo 37 à 40, da Carta Maior de 1988, constituem o estatuto dos servidores públicos civis de cada uma das entidades estatais, aplicáveis, inclusive, às suas autarquias e fundações, com efeito de regra geral e abstrata aplicáveis a todos servidores públicos em todo território nacional, vinculado à qualquer das três esferas do Estado, por meio de ato ou procedimento legal.¹¹²

No que se refere ao assédio moral, embora a Lei n. 8.112 de 1990¹¹³ não aborde claramente a questão, a conduta do assediador pode ser enquadrada no Regime Jurídico Único do Servidor Público da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, conforme disposto no art. 116, inciso IX, combinado com art. 132, inciso XIII desta Lei.¹¹⁴

O Legislador ao criar RJUSP estabeleceu, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes a problemática do assédio moral ao servidor público.¹¹⁵

O RJUSP, prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V, da Lei 8.112/90) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública (artigo 117, inciso IX, da Lei 8.112/90), proibições estas que, também, serão desrespeitadas na hipótese de haver conduta de assédio moral, no meio ambiente de trabalho do servidor público.¹¹⁶

Também, existe a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições anormais ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII da Lei 8.112/90), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias. Desta feita, tal dispositivo é desrespeitado em hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize

¹¹¹MELLO, op cit, p. 281/283.

¹¹²ROSA, op cit, p. 59.

¹¹³**Lei n. 8.112 de 1990** - RJUSP - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais.

¹¹⁴BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas**. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr. 2009, p.124.

¹¹⁵BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *idem.*, p.126.

¹¹⁶BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *idem.*

tarefas que não fazem parte de suas atribuições (artigo 117, inciso XVII, da Lei 8.112/90).

Nestes termos, a conduta do assédio moral é proibida por lei aos servidores públicos.

O RJUSP estabelece que as penalidades disciplinares devem ser aplicadas aos servidores, com observância o nível de grau da falta cometida, no momento de fixação da penalidade, partindo necessariamente de uma simples advertência, à suspensão, até demissão, ou mesmo, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, no caso de servidor inativo, bem com a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada, conforme a ordem gradativa e taxativa do rol de opções do artigo 127 da Lei 8.112/90, para que não seja desvirtuado o instituto jurídico do poder disciplinar decorrente do poder hierárquico, com dever de obediências às normas e posturas internas da administração pública.¹¹⁷

Verifica-se que a mencionada lei prevê ainda que a aplicação das penalidades deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor, consoante o disposto no artigo 129, caput da Lei 8.112/90. Sendo assim, a gravidade da irregularidade cometida determinará a graduação da sanção aplicável, não sendo admitida aplicação de outra senão aquela preconizada em lei, observada os princípios da indisponibilidade e da razoabilidade no julgamento de mérito da administração pública.

Ainda, nos termos do art. 143¹¹⁸ e seguintes da Lei n.º 8.112/90, a apuração de falta funcional exige sempre a observância de procedimento legal. Administração

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *ibidem*. p.126.

¹¹⁸Sobre o tema, importa colacionar o julgado que segue: “**RESPONSABILIDADE CIVIL. SERVIDOR PÚBLICO. DS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. PERSEGUIÇÃO. SINDICÂNCIA. PAD. DEVIDO PROCESSO LEGAL.** A responsabilidade por assédio moral demanda a discussão de culpa, e de quem é o causador do alegado problema. Apurações e processos administrativos, abertos por dever de apuração, por si não configuram assédio moral, ainda que venham a ser arquivados, mormente se o são em virtude de fluência prescricional. Dissabores com as avaliações e atribuições a outrem de cargo comissionado não ultrapassam a barreira do aborrecimento trivial. Legítima a atuação administrativa no sentido de apurar devidamente o alegado assédio, em procedimento ao qual o autor, após fazer as acusações, se recusou a depor. Posterior processo administrativo contra o autor. Inexistindo prova de assédio moral, correta a sentença de improcedência. Apelação desprovida e recurso adesivo provido, para majorar a condenação em honorários advocatícios para 5% sobre o valor da causa”. (TRF 2ª Região, AC 2009.51.01.018603-8, Rel. Des. Fed. GUILHERME COUTO DE CASTRO, Sexta Turma Especializada, EDJF2R 28.10.2011).”

tem o dever legal de esclarecer fatos e apurar eventuais irregularidades cometidas por servidor, assegurada a ampla defesa e o contraditório previsto no artigo 5º, inciso LV, da CF/88.

Leciona Márcio Fernando Elias Rosa, que não há apuração de responsabilidade administrativa por verdade sabida, pois, necessariamente a punição depende de procedimento administrativo por meio de sindicância e o processo administrativo disciplinar, instrumentos legais para tanto e a eleição deverá estar conformada com a falta praticada, por óbvio assegurando o devido processo legal, bem como contraditório e ampla defesa, em processo disciplinar próprio.¹¹⁹

Registre-se, que em atenção ao direito do contraditório e da ampla defesa, preceituado no artigo 5º, inciso LV, que é assegura a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, ao servidor acusado de cometimento de falta ou irregularidade, consoante o disposto no art. 116, inciso XII e parágrafo único da Lei nº. 8.112/90.¹²⁰

Neste termos o servidor, vítima de assédio moral, pode e deve procurar o judiciário para requer a apreciação do judiciário, de acordo com artigo 5º, inciso XXXV, da CF/88, se houver ilegalidade quanto ao devido processo legal, como no caso de cerceamento de defesa ou contraditório na fase processual, bem como no caso de demissão a reintegração ao cargo e indenização relativa ao dano moral e material se houver.

Segundo os ensinamentos de Alexandre de Moraes o Estado é regido pelo princípio da legalidade, de forma que

na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza, diferentemente da esfera partícula, onde será permitida a realização de tudo que a lei não proíba. Esse princípio coaduna-se com a própria função administrativa, de executor do direito, que atua sem finalidade própria, mas sim em respeito à finalidade imposta pela lei, e com a necessidade de preservar-se a ordem jurídica.¹²¹

¹¹⁹ROSA, Márcio Fernando Elias. **Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Saraiva. V. 19. 5ª Edição, 2003, p.126.

¹²⁰ROSA, Márcio Fernando Elias, *idem*.

¹²¹MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 296.

A administração pública só poderá fazer o que a lei permitir, assim como todo ato praticado deverá estar em consonância com o respeito aos princípios éticos da razoabilidade e justiça, sob pena de prejudicar a eficiência do serviço público.¹²²

É cediço que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado Democrático de Direito que devem ser utilizados para combater as distorções originadas das más interpretações do Princípio da Eficiência, que acarretam danos à personalidade do servidor público, por meio de deliberações legislativas e administrativas equivocadas, que pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental ao mesmo.

Deve-se primar a dignidade no seu mais puro sentido e que na lição de Alexandre de Moraes transpira como

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. O direito à vida privada, à intimidade, à honra, dentre outros, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.¹²³

Por fim, nota-se que administração pública não poderá jamais desprezar o elemento ético da conduta do servidor, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum.

Assim, conclui-se do disposto no artigo 37 da Constituição Federal e do artigo 2º da Lei 8.112/90, que servidor público é pessoa física que mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, ingressa nos quadros da administração pública, para mediante o pagamento de uma remuneração mensal, prestar seus serviços por prazo indeterminado, e sob o regramento do regime estatutário, e que seu desligamento deverá, necessariamente, ocorrer mediante o devido processo legal, assegurado o contraditório e ampla defesa, ou mediante sentença judicial transitada em julgado.

¹²²BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *op cit*, p.121.

¹²³MORAES, *op cit*, p.16.

3.3 Assédio Moral ao Servidor no Direito Brasileiro

Enquanto outros países, especialmente, os europeus como a França, a Suécia, a Finlândia e a Holanda, que foram os primeiros a estabelecer em seus ordenamentos jurídicos instituto regulador do assédio moral no âmbito da relações de trabalhos¹²⁴, já dispõem de legislação bastante avançada, disciplinando a questão do assédio moral, no Brasil, atualmente, o ordenamento jurídico brasileiro em âmbito federal, ainda, não contempla Lei específica positivando a tipificação da conduta de assédio moral, como conduta reprovável.

Mas, segundo Marco Aurélio, essa falta de lei específica para combater o assédio moral ao servidor público, não o deixa sem amparo legal, já que a atitude do assediador poderá ensejará como desacato a servidor, conforme tipificado no art. 331 do Código Penal.¹²⁵

Sendo que ainda, no âmbito penal, segundo Marcelo Rodrigues Prata, “o assédio moral pode ser enquadrado como crime contra a liberdade pessoal de constrangimento ilegal ou ameaça”¹²⁶, consoante o disposto no artigo 146 do Código Penal.

Segundo Marco Aurélio no setor privado, a falta de lei específica não impede que haja enquadramento e penalização do assediador com fulcro no art. 483, da CLT, resultantes em condenações de indenizações à vítima de assédio moral.¹²⁷

Apurou-se, que quanto à legislação posta, em âmbito federal o primeiro diploma legal que contemplou, indiretamente, o tema em comento foi a tão criticada Consolidação das Leis do Trabalho quando prever as hipóteses de extinção contratual por justa causa do empregador nos casos de conduta tipificadas no seu artigo 483, alienas

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

¹²⁴FILHO, Francisco da Chagas Lima. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo: Editora LTR Ltda, 2009. p.26.

¹²⁵BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *op cit*, p.122.

¹²⁶PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho Uma Abordagem Transdisciplinar**. 2ª edição São Paulo: Editora LTr Ltda. 2008, p.38.

¹²⁷BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *op cit*, p.122.

(...) e,
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.¹²⁸

No Brasil, os primeiros diplomas legislativos que dispuseram especificamente sobre a problemática foram os de leis municipais, em seguida os estados também passaram a dispor a respeito do assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta. Sendo a Lei Municipal nº 1.163/2000, da cidade de Iracemápolis/SP a primeira no Brasil, logo após, na sequência têm-se a Lei Municipal n. 13.288/ 2002, da cidade de São Paulo e, a posterior veio a Lei nº 3921/ 2002, da cidade do Rio de Janeiro.

Atualmente, no Brasil os Projetos de Lei de âmbito federal encontram-se pendentes de aprovação no Congresso Nacional.

De modo que embora na legislação criminal não haja, ainda, tipificação expressa do assédio moral como crime, existe um Projeto de Lei Federal n. 4.742/01, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus¹²⁹, incluindo o art. 146-A¹³⁰ no Código Penal.

No mesmo sentido em âmbito federal há outros Projetos de Lei que tratam do assédio moral com se vê: Projeto de Lei Federal nº 4.742 de 23 de maio de 2001, já mencionado anteriormente, pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o Projeto de Lei Federal nº 4.591 de 03 de maio de 2001, atualmente arquivado nos termos do art. 105 do Regimento Interno, dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.¹³¹

Além desses, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema: Projeto de Lei nº 4.960 de 01 de agosto de 2001, alteração ao Código Penal, para

¹²⁸PRATA, *op cit*, pp.57/60.

¹²⁹PRATA, *Ibidem.*, pp.58/59.

¹³⁰“Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica 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”

¹³¹WAGNER, Advogados Associados. **Assédio Moral: A Microviolência do Cotid.** Disponível em:< www.Cartilha_assédio_moral>. Acessado em 04 de maio 2011.

instituir o crime de assédio moral; Projeto de Lei nº 5.972 de 13 de dezembro de 2001, altera a Lei nº 8.112/90; Projeto de Lei nº 5.887 de 11 de dezembro de 2001, tipifica o assédio moral; Projeto de Lei nº 2.369 de 28 de outubro de 2003; Projeto de Lei nº 2.593 de 25 de novembro de 2003; Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral; Projeto de Lei nº 6.625 de 15 de dezembro de 2009, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho; Projeto de Lei nº 7146 de 14 de abril de 2010; Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral, estes últimos encontram-se em andamento na Câmara dos Deputados, sujeitos à apreciação morosa própria do processo legislativo¹³².

Nelson Nery Junior comenta o inciso X, do artigo 5º, da CF/88 aduzindo que a ofensa à honra, liberdade ou intimidade das pessoas enseja indenização por dano moral ou patrimonial, trata-se de hipótese de responsabilidade objetiva, vez que a norma não prevê conduta para que haja o dever de indenizar.¹³³ Portanto, a segurança jurídica quanto ao dano moral não está restrita apenas a nova redação dada no art. 186¹³⁴ do Código Civil vigente.

Segundo Tchilla Helena, o Estado tem responsabilidade objetiva de indenizar o servidor público assediado, se fundamentando no disposto no artigo 5º, inciso X, da CF/88 uma vez que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.¹³⁵

Observa-se que a responsabilidade objetiva do assédio moral causado ao servidor público por outro agente público se molda perfeitamente na garantia constitucional do artigo 5º, inciso X da CF/88.

Segundo Tchilla Helena Candido a responsabilidade objetiva do Estado se fundamenta com base no texto constitucional do artigo 37, §6 do texto constitucional de 1988, combinado com artigo 186, 187 e 927 do Código Civil.¹³⁶

¹³²WAGNER, *ibidem*.

¹³³JUNIOR, Nelson Nery. **Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p.129.

¹³⁴Código Civil. Artigo 186. "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

¹³⁵CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio Moral Acidente Laboral**. Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2011, p.123.

¹³⁶CANDIDO, *idem*, p.123.

A justiça comum tem julgado improcedentes as ações fundadas na responsabilidade objetiva do Estado firmando-se no entendimento de que a responsabilidade objetiva do Estado preceituada no artigo 37, §6º da CF/88 é uma garantia prevista especificamente para danos que seus agentes, nesta qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa, pois os servidores públicos são componentes do próprio Estado, logo, não se aplica à eles a responsabilidade objetiva do Estado referido dispositivo.

Verifica-se que, ainda, que não se fundamente a responsabilidade objetiva do Estado pelos danos materiais e morais causados por seus agentes, nesta qualidade, o servidor público por ser componente do Estado, é perfeitamente possível fundamentar a responsabilidade objetiva do Estado, por danos morais decorrente do assédio moral ao servidor público com fulcro no artigo 5º, inciso X da CF/88.

Nota-se, portanto, que quando da inobservância de um dispositivo constitucional, há a possibilidade da aplicação do princípio da fungibilidade, uma vez que o magistrado está amparado pelo princípio do livre convencimento que, mesmo fundamentando, pode optar em julgar face ao dispositivo apresentado na exordial pelo requerente, configurando um ato ativista revelador.

Neste termo, pode-se concluir que ainda que lhe seja garantido o acesso a justiça, o caso concreto percebe-se que na justiça comum o acesso não é tão amplo como na justiça especializada do trabalho, em especial no que concerne ao assédio moral.

Conclui-se, então, que o bem estar no ambiente de trabalho é fundamental para a democracia e para garantia dos direitos humanos, e, que mesmo calcado no suporte principiológico constitucional, os Projetos de Lei infraconstitucionais são, ainda, tímidos no tratamento do assédio moral, não abarcando com amplitude os fundamentos e objetivos de nossa Constituição Federal, no que tange à dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, bem com ao objetivo de construção de uma sociedade justa e solidária. Portanto, lutar pela positivação do instituto do assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais, eis, que é imprescindível a atuação regulamentadora preventiva e repressora do Direito.

CAPÍTULO 4 – ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS

No direito internacional, a expressão direitos humanos é como sinônimo dos direitos fundamentais, pois, visam proteger a dignidade da pessoa humana.

Não há como dissertar sobre assédio moral, sem fazer ponderações acerca da dignidade da pessoa humana, bem como sobre os direitos e garantias fundamentais, conforme já se apurou no presente trabalho.

Os direitos fundamentais são os direitos humanos tutelados e positivados na Constituição Federal, visando defender a dignidade da pessoa humana, que é o seu vetor axiológico.

Dos direitos e garantias fundamentais extrai-se que o exercício da liberdade, bem como a efetividade da justiça e a conquista da paz no mundo tem se fundado no reconhecimento da dignidade inerente ao ser humano e somente serão alcançados na medida em que se estabeleçam condições que possibilitem ao ser humano o pleno exercício dos direitos econômicos, políticos, civis, sociais e culturais¹³⁷, segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto¹³⁸.

Os direitos de primeira geração inspirados no Pacto de Direitos Civis e Políticos influenciaram na positivação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988, bem como o Protocolo de San Salvador que acrescentou ao Pacto de São José da Costa Rica os direitos de 2ª Geração direitos sociais, econômico e culturais, em 1966.

Segundo José Afonso da Silva

A vida humana, que é objeto do direito assegurado no Artigo 5º, *caput*, integra-se de elementos materiais (físicos e psíquicos) e imateriais (espirituais). [...] De nada adiantaria a Constituição assegurar outros direitos fundamentais, como a igualdade, a intimidade, a liberdade, o bem-estar, se

¹³⁷BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *op cit*, p.121.

¹³⁸Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto “na ordem internacional o respeito à dignidade e a segurança dos trabalhadores guardam pertinência com as Carta Encíclicas *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 15 de maio de 1891, por destacar a necessidade de intervenção do Estado no sentido de aplicar em certos limites a força e a autoridade das leis, nada além do que for necessário para reprimir os abusos e afastar os perigos.” [...] “ A Carta Encíclica *Pacem in Terris* resultou-se na importância do respeito à dignidade humana, especialmente, por tratar de direitos que se referem aos valores morais e culturais asseverando que “todo o ser humano tem direito natural ao respeito de sua dignidade e à boa fama; direito à liberdade na pesquisa da verdade e, dentro dos limites da ordem moral e do bem comum, à liberdade na manifestação e difusão do pensamento, bem como no cultivo da arte”.

não erigisse a vida humana num desses direitos. [...] Daí por que o respeito à integridade moral do indivíduo assume feição de direito fundamental.¹³⁹

Denota-se que o aumento na percepção dos casos de assédio moral decorre dessa nova aceção do homem como pessoa humana merecedora de dignidade e respeito.

De acordo com Luiz Carlos

o assédio moral atinge direitos tais como vida, liberdade, igualdade de tratamento, a solidariedade, a integridade física e mental da pessoa humana. Daí, considerando que estes são quesitos de formação de uns dos princípios fundamentais, qual seja o princípio da dignidade da pessoa humana. Desta feita, conclui-se que estão contemplados não apenas o dano moral, mas também, a lesão a honra, intimidade, imagem, nome, estética (feição), sigilo, incolumidade física etc., distinguida a moral da ética¹⁴⁰.

Portanto, o bem jurídico atingido pelo ato de assédio moral é a dignidade da pessoa humana e o trabalho.

Há que salientar que não se exige que todos os direitos supracitados sejam atingidos cumulativamente ou que serão sempre a regra para se configurar o assédio moral.

Margarida Barreto salienta que

a humilhação do chefe a seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina. Para essa especialista, o assédio moral repercute no profissional reflexos negativos bastante expressivos, que vão desde a baixo-estima a sérios problemas de saúde, como: depressão, pensamento ou tentativas de **suicídios**, angústia, stress, distúrbios do sono, hipertensão e alteração da libido, os quais configuram um cotidiano sofrido. Afirma, ainda, que o dano físico se consubstancia pela perda da capacidade laborativa do servidor, enquanto o dano moral decorre da dor sofrida pela vítima, no sentido mais amplo da palavra, ou seja, são condutas comissivas ou omissivas que ferem a dignidade da pessoa humana.¹⁴¹

Augusto Marcelo Finazzi revela, em sua tese de dissertação denominada de “Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do

¹³⁹SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivado**. 33ª edição, revista e atualizada. Malheiros Editores Ltda. São Paulo. 2010. pp.199/201.

¹⁴⁰ARAÚJO, Luiz Carlos de. **Meritocracia no Serviço Público**. Disponível em:< <http://sindireceitaamazonasnoticias.blogspot.com/2011/02/meritocracia-no-servico-publico.html>>.

Acessado em: 23 e fev. 2012.

¹⁴¹BARRETO, Margarida, *op cit*.

Trabalho” que no período de 1996 à 2005, 181 (cento e oitenta e um) bancários cometeram suicídio, de acordo com dados e informações reunidas pelo Ministério da Saúde.¹⁴²

Restando assim demonstrado que os direitos atingidos pelo assédio moral são direitos de primeira e segunda geração, visto que atinge o indivíduo em todos os aspectos voltados à dignidade da pessoa humana, ou seja, personalíssimos e sociais.

Isto ocorre porque os direitos de primeira geração protegem a pessoa humana, como exemplo o direito à vida digna, à liberdade em geral (liberdade de opinião, a liberdade de expressão, à manifestação, ao voto), ao devido processo legal, assim como os direitos de segunda geração ou dimensão, protegem e asseguram o direito à saúde, à educação, à moradia, bem como ao trabalho em condições dignas.

Segundo José Afonso da Silva o direito à liberdade está dividido em:

liberdade de pensamento (opinião, religião, informação, artística, comunicação do conhecimento); liberdade da pessoa física, consistente em liberdades de locomoção, de circulação; liberdade de expressão coletiva em suas várias formas (de reunião, de associação); liberdade de ação profissional (livre escolha e de exercício de trabalho, ofício e profissão); [...].¹⁴³

O direito à liberdade presente no texto constitucional não está restrita à liberdade prevista no Código Penal, o qual trata especificamente do direito de locomoção preceituado no art. 5º, inciso XV c.c LXVIII da Constituição Federal. Segundo José Afonso da Silva a Constituição ampliou essa liberdade e até lhe prevê garantias específicas a cada um dos direitos fundamentais assegurado no artigo 5º da Constituição Federal¹⁴⁴ de 1988, inclusive remédios constitucionais para combater o mal que atinge as questões de direitos humanos.

¹⁴²FINAZZI, Augusto Marcelo. **Patologia da Solidão: o Suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. 2009, p. 178. Dissertação de mestrado Universidade de Brasília, 2009, citada por ANTICO, Andreia. Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho. p. 34/35, *In: Teoria Geral do Direito Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade*. Organização POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

¹⁴³SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivado**. 33ª edição, revista e atualizada. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2010, pp.199/201.

¹⁴⁴BRASIL. Constituição Federal de 1988. “Art. 5º XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos dos direitos e liberdades fundamentais - direito a igualdade; II – ninguém será obrigado a

Também, há que se fazer uma alusão ao conceito dado por José Afonso da Silva acerca do direito à liberdade como sendo a oposição ao autoritarismo, à deformação da autoridade. “Afirma, ainda, que o conceito de liberdade humana deve ser expresso no sentido de um poder de atuação do homem em busca de sua realização pessoal, de sua felicidade”¹⁴⁵.

A intolerância às diferenças sejam elas sociais, étnicas, psicológicas, políticas, tornam o ambiente de trabalho um lugar propenso à discriminação e à marginalização.

No que tange ao direito à dignidade moral segundo José Afonso da Silva

A vida humana não é apenas um conjunto de elementos materiais. Integram-na, valores imateriais, como os morais. [...] A moral individual sintetiza a honra da pessoa, o bom nome, a boa fama, a reputação que integram a vida humana como dimensão imaterial.¹⁴⁶

Estudos e pesquisas da área da psicologia apontam o assédio moral como sendo mais prejudicial à saúde do que se pode imaginar, pois repercute no profissional de forma a lhe trazer sérios problemas de saúde, inclusive comprometendo o bem-estar social de todo o grupo familiar.

Acerca dos reflexos e efeitos nefastos que o assédio moral tem gerado à saúde dos empregados, empregadores e à sociedade em geral, a Organização Mundial da Saúde tem chamado à atenção de forma geral para tais consequências. Contudo, tais alertas são ainda incipientes, o que revela que não há uma prática de elaboração normativa tão expressiva quanto a OIT e, apesar desses avisos, não há, em âmbito da OIT, normatização específica acerca do assédio moral.¹⁴⁷

fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei – direito à liberdade de ação geral; III – ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante – direito à vida e à integridade física e moral; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem – direito à livre manifestação do pensamento; garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VI – é inviolável a liberdade de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos; XI - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação independentemente de censura ou licença; X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem – direito a privacidade sendo assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XVI – liberdade de reunião, podendo todos se reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos; XVII – direito de plena liberdade de associação; XXXVII à LXVII - trata das garantias penais do direito a liberdade de não sofrer sanção por fato alheio, bem como a liberdade política e de opinião, à segurança em geral e o direito à incolumidade física e moral.”

¹⁴⁵SILVA, José Afonso da, *op cit.*, pp.199/201.

¹⁴⁶SILVA, *op cit.*, pp.242/243.

¹⁴⁷THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral – nas Relações de Emprego**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009, p.36

A propósito Marie-France Higoyen aduz que “o assédio moral por si só causa uma situação de mal estar no ambiente de trabalho que afeta diretamente a dignidade e integridade psíquica da pessoa humana, vítima das agressões”¹⁴⁸.

Por certo que a figura do assediador moral no ambiente de trabalho, desestimula os empregados, diminui a produtividade e compromete o tratamento de urbanização entre os componentes do grupo.

Por certo que o assédio moral é um mal que deve ser extirpado, pois sua propagação é repugnante, por razões humanísticas, sociais e até econômicas. De forma que é de suma importância a adoção de medidas positivas e especiais para afastar a figura do assediador, que em regra tem o poder de coagir, de discriminar, de humilhar, e agredir psicologicamente o trabalhador, aniquilando-lhe a honra e a dignidade, causando-lhe padecimento e distúrbios no âmbito familiar e social.

4.1 A Dignidade Humana

Primeiramente, relevante salientar que a dignidade humana teve como ponto de partida uma compreensão cristã, quando conceituou o ser humano como imagem e semelhança de Deus¹⁴⁹, não podendo ser transformado em objeto ou mero instrumento.¹⁵⁰

A dignidade humana tem sua origem “desde a Antiguidade grego-latina e cristã, no Renascimento e no iluminismo antropocêntrico da Idade Média, tanto nos aspectos teológico quanto filosófico”.¹⁵¹

Porém, Immanuel Kant foi proeminente nessa questão, já que com base nele a dignidade humana pode ser interpretada com um direito subjetivo. Ele considerava que a dignidade humana como sendo um valor “intrínseco”, “absoluto”, pois, referia-se ao portador da dignidade como ser humano racional, agindo em conformidade com os outros seres humanos. De modo que essa capacidade de ação autodetermi-

¹⁴⁸HIRIGOVEN, Marie-France, *op cit.*

¹⁴⁹KIRSTE, Stephan. **A dignidade Humana e o Conceito de Pessoa de Direito.** p.190. *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional.* Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁵⁰SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana** em busca de um direito justo. São Paulo: Editora Saraiva, ano 2010, p.132

¹⁵¹SOARES, Ricardo Maurício Freire, *idem.*

nada, orientada pela razão, é privilégio de todos os seres humanos. Logo, essa capacidade é inerente a todos os serem humanos.¹⁵²

Em suma, para Kant, o sujeito de direito é toda pessoa que possui direitos e deveres jurídicos. Nesse sentido nenhuma pessoa pode ser mais ou menos sujeito de direito. Todos os seres humanos devem serem tratados como sujeito de direito.¹⁵³

Para Reale “o Direito se desenvolve porque os homens são desiguais e aspiram à igualdade (...) e querendo ser cada vez mais eles mesmos”.¹⁵⁴

Verifica-se que as tentativas de especificar o conceito de dignidade humana remete-se o conceito geral e fundamental em pressupostos filosóficos ou teológicos.¹⁵⁵

Ingo Sarlet conceituou a dignidade humana como aquela qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da Comunidade. Envolvendo, um complexo de direitos e deveres fundamentais que garantam a pessoa contra todo e qualquer ato que o lesione. Assegurando-lhe, assim, as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, bem como a participação ativa e corresponsável nas decisões e ações que afetam o destino e condições da própria existência e da vida em sociedade.¹⁵⁶

Ricardo Maurício Freire Soares ensina que a dignidade da pessoa humana figura como um valor, surge da própria experiência axiológica de cada cultura¹⁵⁷ humana, moldada pelo influxo do espaço e do tempo.¹⁵⁸

¹⁵²KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos costumes, in: Os Pensadores – Kante (II) Tra. Paulo Quintela. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p.103-162, *apud* KIRSTE. *Op cit.* pp.180 e 190. . *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional.* Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁵³KIRSTE. *Op cit* p.196. *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional.* Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁵⁴REALI, Miguel. **Fundamentos do direito.** São Paulo: Revista dos Tribunais/Universidade de São Paulo, 1972, p. 275, citado por SOARES, Ricardo Maurício Freire. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana em busca de um direito justo. São Paulo: Editora Saraiva. Ano 2010. p.130.

¹⁵⁵KIRSTE, *op cit*, p.189.

¹⁵⁶SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais** na constituição Federal de 1988. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2010, p.70.

¹⁵⁷“Entendida a cultura como tudo aquilo que é construído pelo homem em razão de um sistema de valores, com o escopo de atender aos seus interesses e finalidades.”(...) Disso se apercebeu o tridimensionalismo jurídico, ao conceber o valor da dignidade como fundamento concreto do direito justo (...) integrado nessa linha de pensamento que Miguel Reale desenvolveu a sua teoria tridimensional do Direito.”

¹⁵⁸SOARES, Ricardo Maurício Freire, *op cit.* p.129.

Segundo Stephan Kirste, “sempre que falamos de dignidade como operadores do Direito, referimo-nos à dignidade como um princípio jurídico”¹⁵⁹.

Sobremaneira que os conceitos contemporâneos de dignidade humana na condição de princípio jurídico encontram-se ancorado na fundamentação extrajudicial da dignidade humana, calcada na história filosófica do conceito, sendo essa a sustentação do caráter pré-jurídico da dignidade, conforme leciona Stephan Kirste.¹⁶⁰

Após a Segunda Guerra Mundial, o instituto da dignidade humana ganha destaque nos textos do Direito Internacional, especialmente com Declaração de Direitos Humanos e com inserção nas Constituições internas dos Estados.¹⁶¹

Contemporaneamente os doutrinadores e a própria jurisprudência, tentaram restringir a fundamentação da dignidade humana como um princípio ou valor objetivo.¹⁶²

Ocorre que como princípio jurídico objetivo, a dignidade humana impõe uma obrigação ao Estado. Mas, não garante o reconhecimento de um direito correspondente à proteção da dignidade ao indivíduo.¹⁶³

Isto porque, apesar do seu valor supremo, segundo Stephan Kirste, ela jamais tem a função jurídica forte de um direito subjetivo. Aduz ainda, que “devido a vagueza e ao caráter controverso do seu conteúdo, a dignidade humana seria um axioma da Constituição. Pois, conceituações dessa natureza são oriundas de Constituições que se referem à dignidade somente no Preâmbulo ou de forma meramente indicativa, como ocorre com a Constituição alemã, a qual dispõe no seu artigo 1º, inciso I, 1ª parte, que “A dignidade do ser humano é inviolável”.¹⁶⁴

Geralmente, algumas Constituições citam a dignidade humana como um princípio vinculante para todos os poderes públicos no Preâmbulo ou entre outros princípios objetivos.

¹⁵⁹KIRSTE. *Op cit*, pp.183/184.

¹⁶⁰KIRSTE. *ibidem* pp.183/184.

¹⁶¹KIRSTE, *idem*, p.176.

¹⁶²KIRSTE, *idem* p.183.

¹⁶³KIRSTE, *idem* p.196.

¹⁶⁴KIRSTE, *idem* p.183.

Nesse sentido Hans Carl Nipperdey afirma que a dignidade humana é “a raiz e fonte última de todos os direitos fundamentais formulados posteriormente”, inclusive, como garantidora da capacidade de se ter outros direitos.¹⁶⁵

Uma vez, a dignidade humana, inserida como princípio constitucional, evidencia que o Estado existe a serviço da vontade do homem e não o contrário.¹⁶⁶

Em regra uma Constituição não se limita apenas em que a dignidade humana é inviolável, mas, impõem o seu respeito e a sua proteção ao Estado, exigindo uma obrigação de garantia desse princípio ao indivíduo.¹⁶⁷

A obrigação imposta ao Estado contém uma premissa do direito objetivo que normatiza jusfundamentalmente a relação entre Estado e indivíduo, estabelecendo um mínimo de deveres para os órgãos estatais.¹⁶⁸

Ingo Sarlet leciona que o princípio constitucional da dignidade humana não apenas impõe um dever de respeito e abstenção de ingerências na esfera individual ao Estado, que sejam contrárias à dignidade pessoal, bem como o dever de protegelo contra as agressões por parte de terceiros, seja qual for sua procedência.¹⁶⁹ Além de exigir a realização de condutas positivas por parte agentes públicos e privados tendentes a efetivar e a promover a existência digna do indivíduo.¹⁷⁰

De modo que a garantia da dignidade humana é direito imediatamente aplicável a todas as Constituições que asseguram a imediata aplicabilidade dos direitos fundamentais. Sujeitando-se, inclusive, o próprio legislado ao controle normativo da jurisdição constitucional.¹⁷¹

¹⁶⁵NIPPERDEY, Hans Carl. Die Grundrechte, citado por KIRSTE. *Op cit* p.196. *In: Dimensões da Dignidade Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁶⁶NIPPERDEY, citado por KIRSTE, *ibidem*, p.196.

¹⁶⁷KIRSTE. *Op cit*, p.196. *In: Dimensões da Dignidade Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁶⁸HAIN, Die Grundsätze de Grundgesetzes, 1999, p. 221 ss, citado por KIRSTE. *Op cit* p.196. *In: Dimensões da Dignidade Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

¹⁶⁹SARLET, Ingo Wolfgang. *Dimensões da Dignidade Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009, pp. 220 e 221.

¹⁷⁰SOARES, Ricardo Maurício Freire. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana em busca de um direito justo*. São Paulo: Editora Saraiva, 2010, p.145.

¹⁷¹KIRSTE, *op cit*, p 217.

Percebe-se que é essa garantia da dignidade como direito subjetivo que possibilita a questionar a constitucionalidade de leis que alterem a Constituição desrespeitando ou deixando a desejar a dignidade humana.¹⁷²

Por outro lado, segundo Ricardo Maurício Freire Soares, o Estado obrigado a efetivar a dignidade da pessoa humana como igualdade substancial, elaborando normas de direitos fundamentais e implantando as correlatas políticas públicas. Isto porque todo sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda aos direitos fundamentais, de modo que a busca pela realização de uma vida digna direciona o intérprete do direito à escolha, entre as diversas opções hermenêuticas, a que melhor tutele a ideia de existência digna no caso concreto.¹⁷³

Conclui-se que isso implica em que todas as demais normas da Constituição, bem como todo resto da ordem jurídica deve ser interpretada em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

4.2 O Princípio da Dignidade Humana Face o Assédio Moral ao Servidor Público

O sistema constitucional adotado no Brasil, após longo período de autocrático da ditadura militar, foi influenciado pelo respeito à dignidade da pessoa humana, uma vez que a inseriu com princípio basilar na Constituição Federal de 1988. Nessa ocasião o princípio da dignidade humana foi elevado ao patamar de fundamento do Estado Democrático de Direito, no artigo 1º, inciso III, integrando a categoria dos princípios fundamentais ao lado de outros correlatos como a cidadania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.¹⁷⁴

Consagrado como princípio fundamental na Constituição brasileira repercutiu preponderantemente em outros dispositivos como o artigo 5º relaciona os direitos e garantias fundamentais, o artigo 6º que trata dos direitos sociais, os artigos 7º à 11 que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os artigos 12 e 13 que assegura os direitos da personalidade, os artigos 14 à 17 que trata dos direitos

¹⁷²KIRSTE, *op cit*, p. 218.

¹⁷³SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana** em busca de um direito justo. São Paulo: Editora Saraiva, 2010, pp.145 e 146.

¹⁷⁴SOARES, Ricardo Maurício Freire, *idem*, p.137.

políticos, os artigos 215 e 225 que tratam de direitos difusos, bem como aqueles dedicados à ordem econômica e financeira e à ordem social, como o artigo 170, caput que funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, visando assegurar a todos existência digna, de acordo com os ditames da justiça social. Isto porque o princípio da dignidade humana se desdobra em inúmeros outros princípios e regramentos constitucionais, como meios de concretizar a multiplicidade de direitos fundamentais, sejam eles expressos ou implícitos.¹⁷⁵

Percebe-se que se encontra entre os direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, de acordo com o disposto no inciso XXII do artigo 7º da CF. Ainda, no inciso VIII do seu artigo 200, estabelece que o meio ambiente de trabalho deve ser protegido no sistema de saúde, uma vez que as questões relacionadas ao meio ambiente do trabalhador transcendem à questão da saúde do próprio trabalhador, repercutindo em toda a sociedade.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, aduz que

... quando se está escrevendo sobre o direito à saúde do trabalhador está-se em última instância discorrendo sobre o direito fundamental à vida, que compreende o direito de todo ser humano de não ser privado de sua vida – o direito à vida em si – é o direito de dispor de meios apropriados de subsistência e de um padrão de vida decente – a preservação da vida, o direito de viver. O direito à vida significa direito a uma vida digna, ou seja, com qualidade de vida, para o que se torna imprescindível a proteção do direito à saúde e, no campo laboral, a máxima eficácia do direito à saúde do trabalhador.¹⁷⁶

O direito fundamental à vida posto no texto constitucional transcende o verbo viver. A concepção de vida ali empregada deve ser interpretada em sentido amplo, abarcando a expressão vida digna.

No mesmo sentido, temos o artigo 225 da CF assegurando a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo, por ser essencial à sadia qualidade de vida, impondo uma responsabilidade compartilhada ao Poder Público e à coletividade no dever de defendê-lo e preservá-lo para a presente e futura gerações.

¹⁷⁵SOARES, Ricardo Maurício Freire, *idem*, p.135.

¹⁷⁶SILVA, José Antônio Ribeiro. **A saúde do Trabalhador como um direito**. São Paulo: Editora LTr, 2008. p.253.

Fiorillo defini o meio ambiente do trabalho como sendo

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sem remuneração ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.¹⁷⁷

Pode-se afirmar que no meio ambiente de trabalho estão inclusos os elementos psíquicos da relação de trabalho. Leva-se, então, a concluir que os danos gerados pelo assédio moral se concretizam diretamente no ambiente de trabalho e são contrários às disposições constitucionais protetivas.¹⁷⁸

Leciona a constitucionalista Flávia Piovesan, sob a ótica da moderna concepção contemporânea de direitos humanos, decorrente do advento da DUDH (Declaração Universal Direitos Humanos de 1948) e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, que

No momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável.¹⁷⁹

Por analogia, a supramencionada situação se assemelha à problemática vivenciada pelas vítimas de assédio moral, ainda que se refira a um momento histórico do século passado.

Segundo Flávia Piovesan, com o advento da “Carta Democrática de 1988, a dignidade da pessoa humana, bem como os direitos e garantias fundamentais, vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico

¹⁷⁷FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva. 2004, p. 36., *apud* ANTICO, Andreia. Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho. *In*: Teoria Geral do Direito Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade. Organização POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

¹⁷⁸ANTICO, Andreia. **Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho**, p. 37/39 *In*: Teoria Geral do Direito Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade. Organização POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

¹⁷⁹PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos. Direito Constitucional Internacional**.. 7ª edição, revista, ampliada e atualiza. São Paulo: Editora Saraiva. 2008, p.116.

brasileiro”¹⁸⁰. Desse modo, o atual ordenamento jurídico deve priorizar e assegurar a proteção da pessoa humana, até mesmo contra os atos do próprio Estado.

A partir deste conceito, tem-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é o fundamento base da Constituição Federal de 1988, sendo ele elemento primordial para os demais princípios constitucionais.

Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto o preâmbulo da Constituição Federal compromete-se em

assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.¹⁸¹

Em síntese, Flávia Piovesan aduz que a Emenda Constitucional n- 45/2004, reforça a natureza constitucional dos tratados de direitos humanos no âmbito interno, com a introdução do §3º do art. 5º, pois vem acionar um lastro formalmente constitucional aos tratados ratificados.¹⁸²

Na relação de trabalho, segundo Grundsätze Hain, a garantia à dignidade das pessoas exige que o homem seja protegido das condutas abusivas que atinjam o cerne de sua humanidade. Por óbvio que o trabalho árduo e desagradável, ou que instrumentaliza fortemente o homem, por si só não lesa a dignidade, eis que a proteção deve corresponder à forma e à grandeza, bem como à intensidade, do perigo de lesão.¹⁸³

Carlos Roberto Gonçalves aduz que

os contornos e a extensão do dano moral devem ser buscados na própria Constituição, ou seja, no art. 5º V (que assegura o 'direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e à imagem') e X (que declara invioláveis 'a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas') e, especialmente, no art. 1º, III, que erigiu à categoria de fundamento do Estado Democrático 'a dignidade da pessoa humana'. [...] Do mesmo, não se incluem na esfera do dano moral certas situações que, embora desagradáveis mostram-se necessárias ao

¹⁸⁰PIOVESAN, *idem*, pp. 321/328.

¹⁸¹BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas**. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009. p.36.

¹⁸²PIOVESAN, Flávia, *op cit*, p.329.

¹⁸³HAIN, Die Grundsätze de Grundgesetzes, 1999, p. 221 ss, citado por KIRSTE, Stephan, p.211. *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

desempenho de determinadas atividades, como por exemplo, o exame de malas e bagagens de passageiros na alfândega.¹⁸⁴

Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto “o assediador no setor público não difere daquele observado no setor privado, ou seja, quando na linha descendente de hierarquia, é aquele chefe inseguro, autoritário e narcisista.”¹⁸⁵

No que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho do servidor público a pesquisadora Margarida Barreto afirma que

o assédio moral no ambiente de trabalho público se dá por meio de todo ato, ação ou conduta abusiva, perpetrado por um servidor contra o outro, usualmente pelo superior hierárquico, com o intuito de desestabilizar o colega frente aos pares, causando-lhe a sensação de incompetência e inutilidade, prejudicando-o no exercício de suas funções¹⁸⁶.

Verifica-se da presente pesquisa que situações vexatórias, de humilhação, de dor e sofrimento, para configurar assédio moral geralmente parte da conduta de um superior hierárquico. Trata-se de um tipo que tem um agente próprio, vistos que são detentores de poder de coação.

Porém, tais condutas e os efeitos refletem no comportamento dos demais integrantes do grupo de trabalho em forma de bullying¹⁸⁷, pois este é também espécie do gênero dano moral, mas sua ocorrência se dá na forma horizontal.

Embora em regra, o assédio moral advenha da conduta do superior em relação a um trabalhador, na forma de estrutura vertical, isso, porém, pode influenciar nas mudanças negativas de comportamento dos demais trabalhadores,

¹⁸⁴GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil** 10ª Ed. p.611. São Paulo: Editora Saraiva. 2007, p.611.

¹⁸⁵BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, *op cit*, p.121.

¹⁸⁶BARRETO, *op cit*.

¹⁸⁷O *Bullying* é uma afirmação de poder através de agressão. Suas formas mudam com a idade: *bullying* escolar, assédio sexual, ataques de gangue, violência no namoro, violência conjugal, abuso infantil, assédio no local de trabalho e abuso de idosos (Pepler e Craig, 1997). Percebe-se que o *Bullying* é um comportamento consciente, intencional, deliberado, hostil e repetido, de uma ou mais pessoas, cuja intenção é ferir o outro, por isso o *Bullying* pode assumir várias formas e pode difundir por meio de diferentes comportamentos, tais como: violência e ataques físicos, gozações verbais, apelidos e insultos, ameaças e intimidações, exclusão do grupo de colegas. *Bullying* é uma situação que se caracteriza por agressões intencionais, verbais ou físicas, feitas de maneira repetitiva, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas. O termo *Bullying* tem origem na palavra inglesa *bully*, que significa valentão, brigão. Mesmo sem uma denominação em português, é entendido como ameaça, tirania, opressão, intimidação, humilhação e maltrato (Barabara Coloroso, *The bully, the bullied and the bystander*).

os quais passam a isolar o assediado, reproduzindo as condutas similares a do agressor, ocorrendo dentro da estrutura organizacional horizontal, ato denominado no Brasil como prática de *bullying*, quer para proteger seu próprio emprego ou, muitas vezes para se promover junto ao superior hierárquico.¹⁸⁸

A falta de solidariedade em consequência da rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias torna o servidor cada vez mais exposto ao assédio moral e ao isolamento do grupo social. Comumente, quando o colega de trabalho percebe a condição do assediado, tende a isolá-lo, afastando-se do mesmo como se tivesse com uma doença contagiosa que possa contaminá-lo.

Isso influencia para que torne mais imperceptível a conduta ilegal, por óbvio e conseqüentemente de difícil diagnóstico, porém fato fático.

Conclui-se, os direitos e garantias fundamentais preceituados no artigo 5º e artigo 37, ambos da Constituição Federal, bem como os dispositivos legais da Lei nº 8.112/90 criaram mecanismos de proteção ao servidor público visando protegê-lo de condutas abusivas, que possam vir a ser praticada por parte do seu superior hierárquico, com o fim de demiti-lo sem que haja justa causa, ou seja, em razão do assédio moral, do qual o servidor público se tornou vítima. Da mesma forma, ainda, que de maneira bastante tímida, denota-se que a Constituição Federal e a Lei nº. 8112/90, no âmbito das relações administrativas (ou seja, na relação entre os entes públicos e seus servidores), o assediador, também, pode e dever receber punições disciplinares, pela prática de assédio moral a servidor público, dependendo da natureza e provimento do cargo ou função pública exercida pelo assediador.

4.3 A Jurisdição do Servidor Público

Após as reformas produzidas pela Emenda Constitucional nº. 45 de 30 de dezembro de 2004, no art. 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, percebe-se a competência da Justiça do Trabalho para discutir pretensões acerca da relação entre o empregado público e a Administração Pública, na linha dos precedentes da Suprema Corte brasileira.

¹⁸⁸BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *op cit.* 2009, p.121.

Firmou-se tal entendimento tendo como base que a nova redação do art. 114, I, da CF/ 88, dada pela EC no 45/04, não se aplica ao caso, uma vez que a medida cautelar concedida na ADI no 3.395-6 suspendeu toda e qualquer interpretação que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a “(...) apreciação (...) de causas que (...) sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ela vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”¹⁸⁹.

Recentemente decidiu a Corte Constitucional brasileira e consolidou-se no sentido de que a competência para julgar as questões relativas a controvérsias entre Poder Público e seus servidores é da competência da Justiça Comum, e não da Justiça Trabalhista, fundamentando-se que na relação entre o servidor e o ente Público é de natureza estatutária, ou seja, regime único, e não trabalhista, sendo o servidor no caso concreto, submetido a regime especial, disciplinado por lei especial.¹⁹⁰ A competência para julgamento das questões relativas a essa relação jurídica é, portanto, da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho.¹⁹¹

Outrossim, o STF acolheu a aludida tese e determinou a suspensão de diversas reclamações trabalhistas de servidores públicos, em atenção a decisão

¹⁸⁹ HEINEN. Juli. **A (IN)COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR EMPREGADOS PÚBLICOS**. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em: 04 de fev. de 2005, referendada pelo Plenário em 05/04/2006. Disponível em: <submissoes.al.rs.gov.br/index.php/estudos_legislativos/article/.../32>. Acessado em: 12 de jan. 2012.

¹⁹⁰ HEINEN. *Ibidem*.

¹⁹¹ “Ementa: EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. RECLAMAÇÃO. PROCESSO CIVIL E DO TRABALHO. DIREITO ADMINISTRATIVO. COMPETÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. SERVIDOR PÚBLICO. PLEITO DE VERBAS RESCISÓRIAS DECORRENTES DE SUPOSTA CARACTERIZAÇÃO COMO RELAÇÃO DE EMPREGO. PROCESSO EM CURSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. OFENSA À AUTORIDADE DA DECISÃO PROFERIDA NA ADIN Nº 3.395/DF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Compete à justiça comum o julgamento de demandas ajuizadas em decorrência de vínculo jurídico-administrativo firmado entre a Administração Pública e seus agentes, ainda que formulado pedido de verbas de natureza trabalhista por conta de extinção do vínculo, excluída a competência da justiça laboral. 2. Reclamação ajuizada sob o fundamento de descumprimento à autoridade da decisão proferida na ADIN nº 3.395/DF, porquanto em curso, na justiça do trabalho, demanda em que servidor público postula verbas rescisórias decorrentes de suposta caracterização do vínculo celebrado como de natureza trabalhista. 3. **In casu, resta caracterizada a ofensa à autoridade da ratio decidendi firmada na ADIN nº 3.395/DF, de vez que em curso, na justiça do trabalho, feito cujo julgamento cabe à justiça comum.** Precedentes: Rcl 7633 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 23/06/2010; Rcl 7028 AgR, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Tribunal Pleno, julgado em 16/09/2009; Rcl 5954, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2010; Rcl 7109 AgR, Relator(a): Min. MENEZES DIREITO, Tribunal Pleno, julgado em 02/04/2009; e Rcl 5171, Relator(a): Min. CÂRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 21/08/2008. 4. Agravo regimental provido para julgar procedente a reclamação.” (grifo nosso)

adotada na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no 3395-6 - Distrito Federal.¹⁹²

É cediço, que a justiça comum, por natureza, é conservadora e avessa às novas abordagens e institutos, ao menos no que tange as questões de ordem trabalhista, haja vista que existem resquícios ainda muito fortes do sistema ditatorial e escravocrata. Ainda, recentemente, as Cortes resistiam em admitir a possibilidade de reparação pecuniária do dano moral e material, oriunda do mesmo fato, fazendo-se necessário a edição da Súmula n. 37 do STJ, firmando e uniformizando o entendimento sob tal possibilidade, pondo fim às enormes controvérsias jurisprudenciais.

Ainda, que não se fale explicitamente da espécie (assédio moral) infere-se que o julgado traz o gênero mais amplo (danos morais), do qual aquele é parte integrante, deixando implícito, pelo próprio conteúdo, que se trata inequivocamente de caso de assédio moral, tornou-se um marco do reconhecimento sua reparação concreta, haja vista que não se pode voltar ao *status quo ante*, uma vez que violou todos os direitos de personalidade de difícil reparação ou irreparável.

Em que pese a crítica anterior, há outros motivos pelos quais se questionam a competência da Justiça Comum para processar e julgar as lides de relação de trabalho.

Para corroborar na fundamentação crítica o professor João do Carmo aduz que o dano moral

além de ser um direito, é de graça para o trabalhador brasileiro reivindicar o direito ao dano moral na Justiça do Trabalho, pois se tiver de ir à justiça Cível, na maioria das vezes, não tem como arcar com as custas do ‘ processo, tão esse que só vem ao encontro do interesse do empregador, assim como racionaliza a busca da prestação jurisdiciona, evitando litigar em dois juízos.¹⁹³

Vê-se que na Justiça Especial do Trabalho aplica-se a tutela jurisdicional possibilitando um acesso irrestrito ao empregado que, obviamente, é mais fraca na lide, por certo prestando a proteção efetiva ao trabalhador¹⁹⁴.

¹⁹²HEINEN, *op cit.*

¹⁹³CHAVES, Antonio, *op cit*, p.94.

¹⁹⁴SILVA, José Afonso da, *op cit*, p. 465.

Diferentemente da justiça cível, que onera a parte com as custas processuais, restringido indiretamente o acesso àqueles que tem condições para dispor do depósito judicial.

Percebe-se que o Estado, que tem o condão de protetor do valor da dignidade humana, acaba por permitir que se legitimem tais mecanismos legislativos ou infra legais como regulamentos e portarias, etc. para dar tratamento desigual aos trabalhadores, respaldando distorções infraconstitucionais e desmandos administrativos das altas cúpulas que ferirem garantias constitucionalmente conquistadas e legitimadas a todas as pessoas, inclusive aos servidores, com base nos princípios da igualdade, da isonomia e da impessoalidade.

Constitucionalmente o servidor público integra o rol de trabalhadores, bem como é dotado de dignidade, princípio inerente de sua natureza com ser humano¹⁹⁵.

Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto “pena que muitos administradores públicos esquecem que não são absolutos e que devem se curvar aos princípios da legalidade, fechando o campo de limites à sua atuação com os princípios da impessoalidade e da moralidade administrativa.”¹⁹⁶

Administração Pública, não pode sobrepor-se aos princípios constitucionais da moralidade, impessoalidade, legalidade e publicidade, especialmente ao da Legalidade, do *caput* do artigo 37 da Constituição, sob pena de estarem submersas a Segurança Jurídica e o próprio Estado de Direito.

Segundo José Afonso da Silva, sem a tutela da Justiça Especializada Laboral, o trabalhador estaria bem ao desamparado¹⁹⁷.

Percebe-se que nos casos de assédio moral poucos são os acórdãos da Justiça Comum que têm reconhecido a existência do abuso dessa natureza, raríssimas vezes são proferidas condenações ao pagamento de indenização em sua decorrência.

¹⁹⁵SOUZA, Augusto Alves Castelo Branco de Souza. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: O inimigo "invisível" do servidor público.** Feira de Santana-BA. 2010. Disponível em:<www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 21 de mar. de 2012.

¹⁹⁶BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio Moral no Trabalho Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009, p.123.

¹⁹⁷SILVA, *op cit.*, pp. 462/465.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como proposta de pesquisa apresentar a definição do gênero “dano moral”, bem como da sua espécie denominada de “assédio moral” à luz da conceituação dada pela jurisprudência e doutrina pátria, uma vez que o legislador foi silente quando tratou do assunto na edição da Lei.

Em uma leitura aberta do assédio moral, permitiu-se que fosse proposto o reconhecimento de uma posição antropocêntrica alargada, apresentando-se inicialmente um problema fundamental para a construção do discurso de integridade da dignidade da pessoa humana na relação de trabalho.

Apurou-se que, sob os contornos do prisma jurídico, o assédio moral veio à tona recentemente como objeto de interesse da ciência jurídica. No entanto, ainda em uma abordagem bastante incipiente, já existem importantes estudos acerca do tema, desenvolvidos por diversas áreas do conhecimento como a psicologia, a medicina, a medicina do trabalho, a administração de empresas e, recentemente o Direito.

Os ramos do conhecimento se entrelaçam, completam e interagem e melhor definem os contornos e características do assédio moral. Isto porque no caso do assédio moral, a interdisciplinaridade é fundamental, para que haja uma compreensão de sua origem e seus efeitos, sendo necessário observar aspectos específicos e variados de sua constituição.

Verifica-se pela pesquisa desenvolvida que o “assédio moral” é espécie do gênero “dano moral” sendo este último fonte originária para a conceituação do primeiro.

A Justiça Especial do Trabalho firmou-se no entendimento do cabimento da indenização por danos morais decorrente da conduta de assédio moral no trabalho, caso haja lesão à dignidade da pessoa humana, de acordo com a primeira hipótese levantada.

Porém, no que tange a segunda hipótese, ainda que seja por força de entendimento firmado pela ADIn, em caso de assédio moral ao servidor público, a competência para processar e julgar será da Justiça Comum e não da Justiça

Especial Laboral, a qual apreciará apenas as questões cujo o vínculo jurídico é o celetista. .

A propósito, pode-se observar que o assédio moral deve ser combatido por suas consequências de difícil reparação, sob todos os aspectos. Deve-se ainda, lutar pela criação de institutos específicos de proteção à todas as vítimas de assédio moral. Tornar-se restrito o campo de atuação de potenciais assediadores, independentemente do vínculo jurídico de trabalho, quer seja celetista ou estatutário.

Na atualidade urge a necessidade de recomposição dos princípios republicano e democrático, que proíbem atividades e condutas pautadas em autoritarismos ideológicos e sociais, logo, é essencialmente importante estabelecer normas jurídicas específicas para tipificar o assédio moral como crime, e determinar como se pretende controlar os limites do que se entenda razoável e tolerável quanto à subserviniência no sistema autoritário.

Verificando-se, desta forma, os desequilíbrios nos absolutismos denunciados, das maneiras metódicas de solução de colisões que deixam de ponderar a supremacia do interesse público diante da afronta escarnecedora da dignidade da pessoa humana.

Restou demonstrado que se trata de um assunto bastante relevante e que urge ações efetivas para prevenir e combater os casos de assédio, bem como para punir o agressor severamente nos casos comprovadamente concretos. Sendo que, para tanto, imperiosa a adoção de ações de diversos atores sociais, especialmente por parte dos poderes do legislativo e do judiciário, rompendo o conservadorismo que lhe é próprio. Uma legislação moderna e condizente se faz necessária para oferecer instrumentos efetivos de combate às condutas abusivas.

Assim, a solução proposta reside na adoção de um processo de constituição de um novo sistema de gestão pública, essencialmente, democrático e ético de interação entre os sujeitos relacionados. A *ética do cuidado* que se caracteriza pela valorização cada vez mais acentuada do respeito, da interdição da lesão, do dano e dos estados de exclusão, respaldado diretamente no princípio da dignidade da pessoa humana, alcance o poder de vinculação da atividade regulatória aos princípios constitucionais basilares.

E, por fim, a sociedade civil com a conscientização e a divulgação de

informações entre os trabalhadores e entidades sindicais, conseguirá identificar o problema e buscar soluções, pois assim darão os primeiros passos para que se possa lutar contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERENCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração: Uma Abordagem Interdisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2006.

AGUIAR DIAS, José. **Da Responsabilidade Civil**, V. II, p.780. Rio de Janeiro : Forense, 1979. Apud MICHELLAZZO, Busa Mackenzie Michellazzo. Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1, 2000.

ANTICO, Andréia. **Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho**. in *POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane*. Teoria Geral do Direito *Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade*. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

ARAÚJO. Luiz Carlos de. **Meritocracia no Serviço Público**. Ano 2011. Disponível em: <http://sindireceitaamazonasnoticias.blogspot.com/2011/02/meritocracia-no-servico-publico.html>. Acesso em: 23 de fev. 2012.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de Direito Administrativo**. 27ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho Responsabilidade do Empregador Perguntas e Respostas**. 2ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2009.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>>. Acesso em: 18 de Ag. 2011.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000, apud MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 12 de abr. 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais: a fixação do valor da indenização*. 2ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

BITTENCOURT, Marcus Vinicius Corrêa. **Manual de Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Assédio moral. Configuração**. Recurso Ordinário nº 1142.2001.006.17.00.9. Jarbas Machado versus Embratel Relator: José Carlos Rizk. Acórdão de 19 de set. de 2002. Disponível na Internet via WWW.URL: <[http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=3439&motivo=assédio%20moral](http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=3439&motivo=assedio%20moral)>. Acesso em: 22 de agosto de 2011.

BRASILEIRO. **Código Civil**. Editora Revista dos Tribunais, 10ª edição, revista ampliada e atualizada. RT Mini Códigos, 2008.

CAHALI, Yussef Said. **Dano e Indenização**. p. 6. *apud* MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. *Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática*. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1. p.17, 2000.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**, 2ª Edição, São Paulo : Revista dos Tribunais, 1998, *apud* OLIVEIRA, Rodrigo Macias de. *O dano moral no novo Código Civil*. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 63, 1 mar. 2003. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/3863>>. Acesso em: 15 de fev. 2011.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio Moral Acidente Laboral**. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2011.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**, 20ª Edição São Paulo : Malheiros, 2008.

CHAVES, Antonio. Professor (publicada na RJ n 220, p. 5), *apud* MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1, 2000.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Direito Administrativo Brasileiro**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. ed. 24ª, Ed. Atlas, 2010.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1994, v.1. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/97651/lei-10887-04>> Acessado em: 06 de mar. 2011.

DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil**. v. 7, 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004. Apud SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. **O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO INDIRETA**. (Franca), v. 19, n. 2, 2010.

FILHO, Sérgio Cavalieri, **PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE CIVIL**. 8ª Edição, Revista e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, Curso de Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: Saraiva. 2004, p. 22-23, citado ANTICO, Andréia. **Reflexões Acerca da Fraternidade e da Solidariedade na Compreensão do Assédio Moral no Trabalho**. in POZZOLI, Lafayette & SPLICIDO, Chritiane. Teoria Geral do Direito *Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade*. 1ª Edição. Birigui-São Paulo: Editora Boreal, 2011.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9512>>. Acesso em: 18 de fev. 2012.

FONSECA, Arnaldo Medeiros da. **Repertório Enclopédico do Direito Brasileiro**, p. 242, v. 14, apud MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1, 2000.

FRANCA, Inácia. **Assédio moral no âmbito da administração Pública**. Disponível em: <www.correioforense.com.br/.../o_assedio_moral_no_ambito_da_administracao_publica.html> Acesso em: 08 de abr. 2011.

FROTA, Hidemberg Alves da. **“Assédio Moral: Sujeito, Danos à Saúde e Legislação”**, Gênesis, vol. 134, fev./04. p.221, apud MARTINS, Irary Ferrari Melchíades Rodrigues. **Dano Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto, apud MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1, 2000.

HAIN, Die Grundsätze de Grundgesetzes, 1999, p. 221 ss, citado por KIRSTE, Stephan, p.211. *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

HEINEN. Juliano. **A (IN)COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR EMPREGADOS PÚBLICOS**. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico. Referendada pelo Plenário em 05/04/2006. Disponível em:<submissoes.al.rs.gov.br/index.php/estudos_legislativos/article/.../32>. Acessado em: 12 de Jan. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. *apud* SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO INDIRETA. (Franca), v. 19, n. 2, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: Violência perversa no cotidiano. nº 8. ed.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. *apud* FRANCA, Inácia. **Assédio moral no âmbito da administração Pública**. Disponível em:<www.correioforense.com.br/.../o_assedio_moral_no_ambito_da_administracao_publica.html> Acessado: 08 de abr. 2011.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2007. *apud* VACCHIANO, Inácio. **Assédio Moral**. Disponível em:<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf>. Acessado em: 28 out. 2011.

KIRSTE, Stephan. **A dignidade Humana e o Conceito de Pessoa de Direito**. p.211. *In: Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional*. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

LOPER, Arildo. **Assédio Moral no Trabalho: O Ilícito Silencioso**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 20 de maio de 2005. Disponível em:<<http://www.sinsesp.com.br/artigos/assedio/167-assedio-moral-no-trabalho-o-ilicito-silencioso>>. Acessado em: 18 de fev. 2012.

MARTINS. Irandy Ferrari Melchíades Rodrigues. **Dano Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2006.

MEIRELLES, HelLy Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MEIRELLES, Helly Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MICHELLAZO, Busa Mackenzie Michellazzo. **Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOREIRA, Bernardo Leite Moreira. **“Assédio Moral”**. Disponível em: <http://www.golrh.com.br/artigos/artigos.asp?COD_Tema=304>. Acesso em: 22 de jan. 2012.

MORAES, Maria Celina B. de. **Danos á pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NERY JUNIOR, Nelson. **Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

NIPPERDEY, Hans Carl. Die Grundrechte, citado por KIRSTE, Stephan. **A dignidade Humana e o Conceito de Pessoa de Direito**. In: **Dimensões da Dignidade Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional**. Organizador SARLET, Ingo Wolfgang. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O dano moral e sua interpretação jurisprudencial**. São Paulo:Saraiva, 1999.

OLIVEIRA. Paulo Eduardo Vieira de. São Paulo: **Revista da AMATRA II**. edição de mar/abr-2002.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **“Assédio Moral: Sujeito, Danos à Saúde e Legislação”**, Gênesis, vol. 134, fev./04. p.221, apud MARTINS, Irary Ferrari Melchiades Rodrigues. **Dano Moral Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª Edição São Paulo: Editora LTr Ltda. 2006.

OLIVEIRA, Rodrigo Macias de. **O dano moral no novo Código Civil**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 63, 1 mar. 2003. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/3863>>. Acesso em: 10 de fev. 2011.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Introdução ao Direito Civil** - Teoria Geral de Direito Civil, v. I. Edição 15^a. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1994.

PIOVESAN, Flávia. **DIREITOS HUMANOS**. Direito Constitucional Internacional. 7^a edição, São Paulo: Editora Saraiva, rev. ampl. atualiza.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho** – uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2008.

REALI, Miguel. **Fundamentos do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais/Universidade de São Paulo, 1972, p. 275, citado por SOARES, Ricardo Maurício Freire. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana em busca de um direito justo. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

RIZZATO NUNES, Luiz Antonio. **O Dano Moral e sua interpretação jurisprudencial**. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROSA, Márcio Fernando Elias. **Direito Administrativo**. Editora Saraiva. v.19, 5^a. Edição, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional**. Organizador 2^a edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na constituição Federal de 1988**. 2^a edição. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2010.

SHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas Da Responsabilidade Civil. Da Erosão dos Filtros da Reparação à Diluição dos Danos**. São Paulo: editora Atlas S.A, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivado**. 33^a edição, revista e atualizada. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2008

SILVA, José Antônio Ribeiro. **A saúde do Trabalhador como um direito**. São Paulo: Editora LTr, 2008.

SILVA, Wilson Melo da. **O Dano Moral e sua Reparação**. Forense, 1955, p. 11. Apud MICHELLAZZO, Busa Mackenzie Michellazzo. Do Dano Moral. Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática. Lawbook Editora. 4ª edição. Volume 1. p.17, 2000.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana** em busca de um direito justo. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. **O Assédio Moral como causa da rescisão indireta**. (Franca), v. 19, n. 2, 2010, *apud* AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2006.

SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. **O Assédio Moral Como Causa da Rescisão Indireta**. (Franca), v. 19, n. 2, 2010, *apud* SANTUCCI, Luciana. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Editora Jurídica, 2006.

SOUZA, Augusto Alves Castelo Branco de Souza. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**: O inimigo "invisível" do servidor público. Feira de Santana-BA. Ano 2010. Disponível em: <www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 21 de mar. 2012.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 5. ed., rev., atual. e ampl. do livro Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

STOCCO, Rui. MORAES, Valter. Apud SHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas Da Responsabilidade Civil. Da Erosão dos Filtros da Reparação à Diluição dos Danos**. São Paulo: editora Atlas S.A, 2007.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 46, n.76. p.76, p. 27-44, jul./dez.27. Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf. Acessado em: 28 de fev. 2012.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral – nas Relações de Emprego**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr Ltda. 2009.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://brilhantels.com/inaciovacchiano//assediomoral/assediomoral.html>>. Acesso em: 28 de abr. de 2011

VACCHIANO, Inácio. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://inacio.vacchiano.sites.uol.com.br/assediomoral.html>> Acesso em: 06 de maio de 2011.

VACCHIANO, Inácio. **Monografia Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf> Acesso em: 06 de mar. de 2011.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 10ª Edição, p. 334. São Paulo: Atlas, 2010.

ZANNONI, Eduardo A. *apud* DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil**. v. 7, 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ZANNONI, Eduardo A. **El daño en la responsabilidad civil**, 2ª edición, Editora Astrea, Buenos Aires, 1993, p. 293. Apud ANDRADE, **André Gustavo C. de**. Disponível em: http://portaltj.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298&groupId=10136. Acessado em: 12/01/2012.

WAGNER, Advogados Associados. **Assédio Moral: A Microviolência do Cotidiano**. Disponível em: www.Cartilha_assedio_moral. Acessado em 04/05/2011.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano moral*. 3. ed. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2000

_____**Lei que proíbe assédio moral e sexual no serviço público é sancionada**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/.../lei-que-proibe-assedio-moral-e-sexual-no-servico-publico-e-sancionada> ->. Acesso em: 06 de mar. de 2011.

_____**O direito do trabalho e o assédio moral**. Disponível em: www.jus.uol.com.br/.../o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral ->. Acesso em: 05 de mar. de 2011.

_____**Disponível em: <http://www.daniellacosta.com/2010/01/universidade-deve-indenizar-servidora.html>** > Acesso em: 09 de abr. de 2011.

_____ **O assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: www.assediomoral.org. > Acesso em: 10 de abr. 2011.

_____ **O assédio moral na legislação constitucional, cível e trabalhista.** Disponível em: http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_23853/artigo_sobre_o_assedio_moral_na_legislacao_constitucional,_civel_e_trabalhista>. Acesso em: 04 de mar. de 2011.

Súmulas

STJ Súmula nº 37 - 12/03/1992 - DJ 17.03.1992.