



A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL: PERSPECTIVAS DE REGULAMENTAÇÃO
JURÍDICA NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

THE CHARACTERIZATION OF MORAL HARASSMENT: PROSPECTS OF LEGAL REGULATION
WITHIN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

Taiani Corrêa da Costa¹
<https://orcid.org/0000-0001-9713-8417>
Luciana Flores Battistella²
<https://orcid.org/0000-0001-9620-2093>
Sheila Kocourek³
<https://orcid.org/0000-0001-8962-8758>

Recebido em: 27 jan. 2021

Aceito em: 15 maio 2021

Como citar este artigo: COSTA, T. C. da; FLORES BATTISTELLA, L. ; KOCOUREK, S. A
CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL: PERSPECTIVAS DE REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO
ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: THE CHARACTERIZATION OF MORAL HARASSMENT:
PROSPECTS OF LEGAL REGULATION WITHIN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE. **Revista Visão:
Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 11, n. 1, p. 79-91, 2022. DOI:
10.33362/visao.v11i1.2479. Disponível em:
<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2479>.

Resumo: Este estudo tem como objetivo caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho público federal. Para tanto, buscou-se a legislação que regulamenta o fenômeno no serviço público federal e procedeu-se a análise de jurisprudências do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, sobre a temática. O contexto de trabalho contemporâneo chama a atenção dos estudiosos para assuntos que causam consequências no relacionamento entre trabalho e

1 Graduada em Direito pela FADISMA (2012), Mestre em Gestão de Organizações Públicas pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, 2021). Técnica Administrativa em Educação na UFSM. E-mail: taiani16@hotmail.com.

2 Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (1990), Mestre em Comunicação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1999) e Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2006). Professora Associada da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: lutti@ufsm.br.

3 Graduada em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1997), Mestrado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2000) e Doutorado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2006). Professora Associada III do Departamento de Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Maria/RS. E-mail: sheilakocourek@gmail.com.

trabalhador, influenciando de forma positiva ou negativa essa relação e, por consequência, surtindo efeitos na instituição. Concluiu-se que devido a subjetividade que envolve o assunto se torna difícil a comprovação da ocorrência da agressão, além disso, verifica-se um vácuo legislativo, especialmente, em âmbito público federal que, devido a morosidade da justiça ainda não teve nenhum projeto de lei aprovado, sendo, por isso, necessário utilizar a legislação correlata e os princípios constitucionais. Por fim, enfatiza-se o dever das organizações proporcionarem um ambiente de trabalho sadio que cuide da saúde e da integridade do trabalhador, em suas políticas e práticas de gestão.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Serviço Público. Comportamento Organizacional.

Abstract: This study aims to characterize moral harassment in the federal public work environment. To this end, we sought the legislation that regulates the phenomenon in the federal public service and the analysis of jurisprudence of the Federal Regional Court of the 4th Region on the subject was carried out. The context of contemporary work draws the attention of scholars to issues that cause consequences in the relationship between work and worker, with positive or negative influence in this relationship and, consequently, having effects in the institution. It was concluded that due to the subjectivity that surrounds the subject it becomes difficult to prove the occurrence of aggression, in addition, there is a legislative vacuum, especially, in a federal public sphere that, due to the slowness of the justice has not yet had any bill approved, and it is therefore necessary to use the related legislation and constitutional principles. Finally, it is emphasized the duty of organizations to provide a healthy work environment that takes care of the health and the integrity of the worker, in his policies and management practices.

Keywords: Moral Harassment. Public Service. Organizational Behavior.

INTRODUÇÃO

O assédio moral nas organizações não se configura como novidade, contudo sua abordagem é contemporânea e pertinente. Atualmente, o tema e seus reflexos nas pessoas e na sociedade vêm obtendo maior atenção dos pesquisadores, haja vista a intolerância a violência produzida nas relações sociais, sobretudo no âmbito do trabalho. Essa visibilidade também deve-se ao fato de uma sociedade conectada, madura e politizada, que, por vez, não busca esconder seus problemas. Assim, a discussão sobre assédio moral se faz presente em várias esferas da vida das pessoas, como nas relações de trabalho e nas relações sociais.

Um breve olhar nas produções científicas permite verificar que o ambiente de trabalho pode ser pernicioso e gerador de sofrimento psíquico. Segundo, Teixeira, Reis e Santos (2013) o contexto do trabalho contemporâneo, representado pela competitividade e a pressão por resultados, gera sérias consequências a saúde dos trabalhadores e na saúde organizacional. Algumas vezes, comportamentos desumanos e aéticos chegam a ser compreendidos como inerentes aos objetivos organizacionais. Soma-se aos fatos, que é no âmbito de trabalho o lugar na qual as pessoas passam considerável tempo de sua vida, sendo necessário dispor de um

ambiente sadio, que proporcione qualidade de vida e integridade física, moral e psicológica.

Considerando a nocividade e a capacidade destruidora do assédio moral, faz-se necessário um aprofundamento nos estudos sobre este fenômeno no ambiente organizacional, tendo em vista que sua presença pode afetar as pessoas envolvidas, as organizações e seu entorno, sendo imprescindível sua prevenção e identificação, além de práticas e políticas que permitam inibi-lo ou erradica-lo (RODRIGUES; AALTONEN, 2013).

Esse trabalho tem como objetivo caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho público federal. Para tanto, procede-se uma revisão bibliográfica sobre a temática, na sequência, é realizado um levantamento da legislação no âmbito do serviço público federal e, por fim, uma análise de duas jurisprudências do Tribunal Federal Regional da 4ª região. Dessa maneira, o método de abordagem utilizado é o dedutivo e o método de procedimento, o histórico; como técnica de pesquisa, adota-se a documentação indireta.

O ASSÉDIO MORAL E SEUS DESDOBRAMENTOS

O tema assédio moral passou a ser objeto de estudos em meados década de 1980, sendo a expressão “assédio moral” originária do Reino Unido e se refere a “incidentes nos quais um trabalhador é insultado”. Essa conduta recebe denominações diferentes conforme as culturas locais. Em algumas partes da Europa, a expressão utilizada é *mobbing* para se referir a grupos e *bullying* em casos individuais. No Japão é *ijime*; na Espanha, é conhecido como *psicoterror* ou *acoso moral*; *harcèlement* moral na França e na Língua Portuguesa pode ser assédio moral, violência moral, tortura psicológica ou, ainda, terror psicológico (RODRIGUES; AALTONEN, 2013).

Considerando que o assédio moral é um processo complexo, não cabe conceitos simplistas ou inadequados na tentativa de estabelecer o que é ou não é assédio, tendo em vista a dificuldade de abranger todas as variáveis “geradores de uma constelação de danos morais e que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais” (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 557).

Apesar da inexistência de um conceito que transcreva esse fenômeno de maneira adequada e abrangente, apresenta-se a definição da Cartilha do Ministério do Trabalho (MT), na qual assédio moral “são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados” [...] (BRASIL, 2013, p. 13).

Conforme Júnior e Mendonça (2015), os elementos centrais que caracterizam o assédio moral no trabalho são: atos negativos que podem ser diretos ou indiretos cometidos por um ou mais indivíduos, de maneira sistemática e de longo prazo, a uma ou mais vítimas, abrangendo um desequilíbrio de poder que resulta em graves danos para as vítimas. Nunes,

Tolfo e Nunes (2014) acrescentam a intencionalidade, a direcionalidade e o caráter processual e referem que entre as características, a direcionalidade, a intencionalidade, a frequência e duração são as mais importantes.

Fatores como negligência, falta de transparência nas relações humanas no trabalho, aliadas a uma cultura de extrema competitividade e de individualismo são condições que podem favorecer o aparecimento do assédio moral no ambiente de trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2013). Ainda, a excessiva competição, decorrente do processo de globalização, agrava a intensidade e a natureza do assédio, fator que também contribui para o surgimento de maneiras perniciosas de tratamento por parte dos gestores, que se utilizam de sua condição para humilhar seus subordinados (HELOANI, 2004).

Nessa linha, Barreto e Heloani (2015) afirmam que a causalidade do assédio consiste nos modos de organizar e administrar o trabalho e aponta outras variáveis como a supervalorização da hierarquia, avaliações sistemáticas e subjetivas, responsabilidades acima da competência, cultivo da cultura do medo, da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio, falta de pessoal, falta de definição de funções e responsabilidades e descarte dos adoecidos e acidentados do trabalho.

O que colabora com o surgimento do assédio no ambiente de trabalho são os espaços em que não são seguidas as regras, nos quais tudo é aceito e o excesso de poder não tem limites, assim, para Araújo e Feitosa (2015), o que provoca o assédio moral não é o abuso de trabalho. Essa prática danosa, muitas vezes, “começa pela dificuldade em lidar com uma diferença, que pode ser relacionada a gênero, cor, raça, religião, entre outras” (NUNES *et al.*, 2014, p. 168). E parece se agravar quando a vítima pertence a minorias como “mulheres, negros(as), homossexuais, e, ainda, aquelas(es) que não se encaixam nos limites impostos esteticamente, especialmente, pela mídia” (JUNIOR; MENDONÇA, 2015, p. 36).

Assim, o assédio moral é um fenômeno que interfere na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, conforme Heloani (2004) a humilhação proveniente do assédio está embasada no próprio sistema macroeconômico, no qual seu processo disciplinar favorece a manifestação desse tipo de violência. Ainda, refere que esse procedimento, algumas vezes, vem acompanhado de um outro tipo de assédio, o sexual.

As situações de assédio moral podem ocorrer de três formas: primeiro, assédio relacionado ao trabalho que são as perseguições referentes às atividades e ao desempenho do assediado, como excesso de supervisão, sobrecarga de trabalho, metas inatingíveis, entre outros; segundo, assédio pessoal que consiste em agressões dirigidas a situações ou características particulares da pessoa como fofoca e rumores, isolamento, críticas, etc.; terceiro, assédio por intimidações físicas como raiva da vítima, ameaça de violência, empurrões (EINARSEN, 2000).

As formas existentes de realizar o assédio são diversas, podendo ocorrer de maneira

coletiva ou individual, podem ser mistos com a participação de superiores com outros empregados contra algum empregado ou com empregados contra superiores hierárquicos. Podem ser nas formas verticais entre empregadores e empregados, podendo ser descendente, onde o empregador assedia o trabalhador ou ascendente que é o inverso. Pode ser ainda horizontal quando ocorre entre empregados de mesma hierarquia (BARROSO; CHAVES, 2017).

Inicialmente, as vítimas podem não identificar o que está acontecendo ou não querem se mostrar ofendidas. Muitas vezes, levam na brincadeira as situações constrangedoras, mas com a continuidade e com o aumento da frequência das situações as pessoas passam a se sentir acuadas (NUNES et al., 2014). Heloani (2004) reitera que o assédio moral costuma nascer com pouca intensidade e depois propaga-se com força, com a incidência de um número maior de humilhações e brincadeiras de mau-gosto.

Quanto ao perfil das vítimas de assédio, Heloani (2004, p. 5) relata que, normalmente, não são pessoas doentes ou frágeis, “são pessoas com personalidade, transparentes e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a dramaturgia”. Justamente por não se deixarem dominar sem questionamentos que tornam-se os alvos das agressões.

Silva e Nakata (2016) realizaram um estudo no qual verificaram que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral e os homens os principais assediadores. Entretanto, as mulheres são as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, até mesmo, no seu grupo de trabalho. No que se refere ao homem, Heloani (2004) diz que a situação é mais delicada, tendo em vista que fere a identidade masculina, pois tornar pública a humilhação é como se estivesse assumindo a situação de impotência diante dos fatos, fator que provoca somatizações.

O assediador, geralmente, possui um perfil com traços narcisistas e destrutivos, são inseguros quanto à sua competência profissional e podem apresentar personalidade paranoica, projetando em seus semelhantes aquilo que não conseguem aceitar em si mesmos. Algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e autoconfiantes quando menosprezam e dominam outras, aliado a isso à questão da hipercompetitividade levam a ocorrência do assédio moral (HELOANI, 2004).

As consequências para quem sofre assédio moral são inúmeras e ultrapassam a relação com o trabalho, tendo em vista que a saúde da vítima e sua vida social também são afetadas, pode reproduzir no seu meio familiar os ataques sofridos, e, nos casos mais graves, leva a morte social da vítima (TEIXEIRA *et al.*, 2013). É comum os relatos de depressão, alterações de humor, ansiedade, baixa autoestima, angústia, desinteresse no cuidado com a vida, com a saúde e o próprio corpo, conseqüentemente perda ou aumento de peso, distúrbios de sono, dores em geral, estresse, frustração, problemas físicos e digestivos, tristeza e até suicídio (LUCAS; ROMANO, 2015).

O adoecimento leva a vítima a viver um sentimento de humilhação, ocasionando imobilidade e tensão contínua, fatores que são interpretados como desinteresse, falta de responsabilidade ou preguiça. Diante disso, os trabalhadores reagem de forma negativa representada pela raiva, revolta, decepção, tristeza e humilhação (SCHLINDWEIN, 2013).

Entretanto, importante mencionar que não se pode aferir o assédio moral baseando-se apenas pelos danos causados nas vítimas, pois nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Assim como existem pessoas que acabam adoecendo se submetidas a violência moral, outras são mais resistentes e não sofrem doença física e psicológica, mas são afetadas pelo assédio (ARAÚJO; FEITOSA, 2015).

Teixeira *et al.* (2013) e Nunes *et al.* (2014) apontam que as consequências organizacionais face a um ambiente de assédio são produtividade baixa, aumento da rotatividade e conseqüentemente maiores custos de seleção e formação de pessoas, demandas trabalhistas e problemas gerais no ambiente de trabalho. A prática do assédio também pode interferir no âmbito social através de despesas médicas e previdenciárias, aposentadoria precoce, desestruturação familiar, perda do profissional que deixa o mercado de trabalho ou que diminuiu o potencial produtivo. No entanto, para se pensar em medidas preventivas, além da conscientização dos empregados e empregadores é necessário que a instituição disponha de um ambiente de confiança para que as vítimas de assédio consigam expressar suas inquietações, podendo ser por meio de uma ouvidoria ou até mesmo uma comissão formada para receber as acusações (ARAÚJO; FEITOSA, 2015), desde que sejam compostas por profissionais competentes e preparados para intervir nas situações de violência, além de resguardar o sigilo das informações.

Heloani (2004) aponta que o setor de Recursos Humanos pode criar mecanismos para dar ao trabalhador o direito de denunciar a agressão por escrito e sigilosamente. Outro meio consiste na disposição de um código de conduta ou de ética pela organização, contudo importante referir que a presença de tais instrumentos, não isenta a responsabilidade da empresa em caso de ocorrência de assédio moral e nem sempre intimida os agressores, tendo em vista que o fato de ter um código penal não impede a ocorrência dos crimes ali tipificados, por exemplo.

LEGISLAÇÃO REFERENTE AO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 apresenta em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Somado a outros princípios constitucionais como da moralidade é possível presumir que a prática de assédio moral viola tais mandamentos constitucionais. Nesse sentido, Barroso e Chaves (2017) referem que o fenômeno do assédio no ambiente laboral viola os direitos fundamentais e expõe os

trabalhadores à subordinação existente, devido à natureza competitiva que predomina no mercado de trabalho.

Em âmbito municipal e estadual já existem dispositivos sobre a problemática que, apesar de serem poucos se comparados ao tamanho do país, estão vigentes. Dessa maneira, a primeira regulamentação em âmbito municipal foi a Lei 1163/2000 na cidade de Iracemápolis localizada no Estado de São Paulo. Porém, outros municípios como Guarulhos, Cascavel, Natal, Sirolândia, São Gabriel do Oeste, Campinas, Jaboticabal, Americana e Porto Alegre também dispõem de legislações específicas sobre o assédio moral. Quanto aos Estados, pode-se citar a título de exemplo São Paulo, Rio de Janeiro, Mato Grosso e Goiás.

Partindo para análise dos projetos de lei em tramitação visando regulamentar a matéria, tem-se na Câmara dos Deputados desde 2001 o PL 4742 que introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, com pena de detenção de um a dois anos. Verifica-se no sítio da Câmara que em 13 de março de 2019 foi aprovada pela Câmara dos Deputados a emenda ao artigo 146 do Código Penal, com a seguinte redação: Assédio Moral. Art. 146-A “Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”. Na mesma ocasião, o PL foi remetido para apreciação do Senado Federal.

Em 2001, foi proposto um PL (4591) que pretendia alterar o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, incluindo o artigo 117-A que proibia os servidores públicos de praticarem assédio moral contra seus subordinados, prevendo penalidades, inclusive de demissão. No entanto, referido projeto foi arquivado devido a troca de legislatura e transcorrido o prazo de 180 dias da legislatura subsequente não teve pedido de desarquivamento solicitado. Em que pese a relevância da matéria, verifica-se uma falta de interesse por parte dos legisladores em regulamentar a questão.

Um terceiro projeto de lei de nº 8178 do ano de 2014 está em tramitação, originalmente na Câmara dos deputados, como o PL121/09. Tal projeto tem como autor o senador Inácio Arruda - PCdoB/CE e visa alterar o artigo 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa, acrescentando o inciso IX no referido artigo com a seguinte redação: “coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.”

Relevante mencionar a Lei 13.185 do ano de 2015 que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, o que se conhece por “Bullying”. Referido instrumento normativo apresenta conceituação, caracterização, classificações, além de objetivos do programa de combate e prevenção a esse tipo de violência. Na visão de Barroso e Chaves (2017, p. 19) apesar

da denominação, “a qualificação das ações que caracterizam tal fenômeno pela lei acaba por ser inteiramente assimilável ao assédio moral, o que é, apenas, uma questão de diferença semântica”.

O fenômeno do assédio moral pelo seu caráter subjetivo dificulta a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio. “Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva” (SILVA; NAKATA, 2016, p. 209). Para Teixeira *et al.* (2013) não obstante a carência legislativa, a constatação do assédio moral deve ser feita pelo poder judiciário que já reconhece como nocivo à imagem, à honra e a liberdade do trabalhador.

Diante do exposto, verifica-se uma carência legislativa no que se refere ao dano moral no trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente na seara pública federal. Apesar de estar em tramitação alguns projetos de lei para tipificar como crime a prática do assédio, percebe-se que a morosidade da justiça contribui para esse vácuo legislativo, evidenciando uma falta de interesse no assunto seja pelo entendimento de que os projetos não têm relevância ou necessidade de aprovação imediata. Além disso, percebe-se a fragilidade presente na redação das proposições legislativas, haja vista que limitam-se a comportamentos contidos no tipo penal, bem como apresentam uma tipificação que enfraquece a caracterização do crime.

Nesse contexto, necessário a utilização da legislação correlata como forma de coibir a conduta de assédio moral, tendo em vista que tal prática viola o princípio da dignidade da pessoa humana e ainda da moralidade administrativa. Até mesmo o disposto na Lei 8112/1990, mais especificamente no capítulo de deveres e proibições dos servidores permitem uma interpretação extensiva abrangendo o assédio moral.

O Código de Ética dos Servidores Públicos (Lei 1.171/94) e a Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8429/92), que muito embora não tratem de forma expressa os casos de assédio moral, possibilitam concluir que é uma conduta reprimível por confrontar com os comportamentos permitidos e esperados daqueles que servem a Administração Pública.

ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIAS

Neste tópico são analisadas duas decisões do Tribunal Regional Federal da 4ª região. Tratam-se de apelações cíveis que tem como relatora a Des. Federal Vânia Hack de Almeida, sendo uma com assédio moral não configurado e outra com o assédio configurado. Importante mencionar que não considera necessário trazer um número maior de jurisprudências, tendo em vista apresentarem, basicamente, os mesmos argumentos que são expostos no decorrer da explicação das decisões escolhidas.

A primeira decisão a ser analisada refere-se à apelação cível nº 5002963-11.2010.4.04.7108/RS que versa sobre uma ação ordinária em face da União requerendo indenização por danos morais em razão de ter, supostamente, a autora experimentado perseguições e assédio moral no desempenho de sua função. A autora, em síntese, alegou ser ameaçada de transferência, prejudicada no seu interesse em ocupar vaga para outra função, além de ser humilhada diversas vezes perante colegas.

Devido a isso, a servidora adquiriu problemas de ordem emocional e física tendo que se afastar para tratamento. Asseverou que tal sofrimento perdurou por vários anos, acarretando-lhe inúmeros prejuízos de caráter material e moral. Julgada improcedente em primeiro grau, autora e Ministério Público Federal apelaram, ambos alegam existir provas suficientes para comprovar o assédio sofrido. No entanto, o tribunal mantém o entendimento que não restou evidenciada a omissão da União em investigar e apurar as supostas irregularidades, não cabendo, portanto, responsabilização civil do Estado.

Quanto a indenização, a decisão refere que a ocorrência do assédio moral caracterizada por elementos objetivos capazes de viabilizar sua avaliação, pois “a simples consideração subjetiva daquele que se reputa moralmente atingido é insuficiente para caracterizar dano moral indenizável” (ALMEIDA, 2017).

Ainda, no tocante as provas elencadas, a relatora considera que os atestados juntados ao processo não deixam dúvidas acerca do delicado estado de saúde da demandante, mas não servem, por si só, de prova do assédio moral alegado. Também não serve de prova da alegada perseguição o fato de a partir do ano de 2001 as progressões funcionais terem se dado por antiguidade e não merecimento, considerando a sucessão de faltas ao trabalho em virtude de licenças-médicas, segundo a relatora.

Concluindo a decisão, o entendimento é que a prova produzida nos autos não é suficiente para comprovar a versão apresentada pela demandada, tendo em vista que, se de fato houve conflito de interesses não houve o alegado assédio moral. Dessa forma, não foi constatado ilegalidade por parte da União capaz de ensejar a responsabilidade por sua suposta preterição.

Além disso, não cabe ao Poder Judiciário interferir em matéria discricionária como os critérios de avaliação dos servidores públicos, sendo competência da Administração sua decisão. “Com efeito, das provas coligidas aos autos, constato que a autora não foi vítima de engendrado assédio moral, mas passou por dissabores, não se vislumbrando ilegalidade” (ALMEIDA, 2017).

A segunda decisão a ser analisada diz respeito a apelação cível Nº 5008132-31.2014.4.04.7110/RS e refere-se a uma ação ordinária em face da Universidade Federal de Pelotas, postulou-se a condenação do réu em danos morais em razão de sofrer perseguição, ofensas e tentativa de agressão física no seu ambiente de trabalho. Ainda foi tratado com

negligência por parte da instituição com relação a atividades rotineiras, além de ser impedido de usar espaços comuns da universidade. O autor ingressou com representação administrativa, a qual foi arquivada.

Em primeira instância a ação foi julgada parcialmente procedente. Em apelação alega que o valor arbitrado para indenização não condiz com os transtornos sofridos. Segue ementa:

ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL- CONFIGURADO.

1. O denominado assédio moral consiste no conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, quando há relação hierárquica, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho.

2. Na hipótese, o autor é professor da universidade ré, que foi constrangido perante outros servidores e alunos da instituição, sem que a ré UFPEL tenha tomado qualquer medida administrativa para apurar as responsabilidades. Restando evidenciada a ocorrência de assédio moral, subsume-se a aplicação da responsabilidade civil do Estado.

3. Na quantificação do dano moral devem ser sopesadas as circunstâncias e peculiaridades do caso, as condições econômicas das partes, a menor ou maior compreensão do ilícito, a repercussão do fato e a eventual participação do ofendido para configuração do evento danoso. A indenização deve ser arbitrada em valor que se revele suficiente a desestimular a prática reiterada da prestação de serviço defeituosa e ainda evitar o enriquecimento sem causa da parte que sofre o dano. Majorada a indenização para R\$ 15.000,00.

Assim, diante da comprovação dos fatos por meio de prova documental e testemunhal, inclusive de que a ré não tomou as devidas providências administrativas para averiguação do incidente e penalização dos envolvidos. “Resta configurada a ofensa tanto à honra objetiva quanto à honra subjetiva da parte demandante”. Aduz a relatora que os fatos narrados permitem caracterizar o assédio moral e também presumir a ocorrência do abalo psíquico no assediado, justificando a condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

Por fim, conclui “Está claro o assédio moral, ocasionando um clima de trabalho inadequado para o autor e todos que presenciaram. Os fatos ocorridos extrapolaram o corriqueiro, foram suficientes ao ponto de configurar o alegado assédio moral (ALMEIDA, 2017).

Com base nas análises realizadas, verifica-se que a dificuldade centra-se na comprovação do assédio moral, tendo em vista que, normalmente, são atitudes que não deixam vestígios materiais, além da dificuldade de demonstrar o nexo causal dos danos obtidos com a situação constrangedora.

Nessa linha, Heloani (2004) refere que o grande problema quanto à penalização do assédio moral é, justamente, sua invisibilidade e o alto grau de subjetividade envolvido. A autora menciona ainda que a comprovação da relação entre a consequência (sofrimento da vítima) e sua causa (agressão) nem sempre é aparente, tendo em vista que as humilhações,

normalmente, são feitas com luvas, sem deixar as digitais do agressor.

CONCLUSÃO

A violência moral quando presente no ambiente laboral envolve todos os empregados que presenciam as agressões, porém a vítima direta é mais seriamente prejudicada, pois tem sua saúde física e psicológica afetada, causando, na grande maioria das vezes, o adoecimento. A competitividade, a pressão por cumprimento de metas e todas exigências que o sistema capitalista impõe ao mercado de trabalho nos dias atuais, atinge a relação entre o trabalhador e seu trabalho, contribuindo para que esse tipo de situações aconteça.

Assim, a temática merece especial atenção, especialmente dos legisladores que precisam elaborar leis coibindo tais práticas, punindo seriamente os agressores e exigindo que os empregadores adotem políticas e mecanismos de prevenção em suas instituições, sejam elas públicas ou privadas. No entanto, com base na pesquisa realizada, verificou-se que um dos problemas consiste na morosidade da justiça em apreciar os projetos de leis existentes, sendo que em âmbito federal ainda não existe nenhuma lei vigente nesse sentido.

Em que pese os avanços até o momento, na análise jurisprudencial percebe-se a dificuldade que existe em relação a comprovação do assédio moral, tendo em vista tratar-se de uma violência que normalmente não deixa vestígios. Acredita-se que esse seja um ponto que também dificulta a elaboração de leis. Diante da inexistência de dispositivos jurídicos específicos regulamentando a temática, princípios constitucionais e legislações correlatas precisam ser utilizadas, como o Estatuto do Servidor Público, a Lei de Improbidade Administrativa e o Código de Ética que permitem a interpretação de que a conduta de assédio moral não condiz com o comportamento esperado dos servidores públicos.

Por fim, assevera-se a relevância das organizações desenvolverem estratégias de gestão para minimizar ambientes que permitam a proliferação das formas de assédio e, por outro lado, fomentem ações que proporcionem ambiente de trabalho sadio, livre de violência, primando pela saúde, qualidade de vida e a integridade física, moral e psicológica de seus colaboradores. Assim, também, estará respeitando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Z. F.; FEITOSA, A. K. Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho. **Revista Controle**, 2015.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas

relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set, 2015.

BARROSO, F. T.; CHAVES, N. M. O assédio moral e a sistemática aplicação de normas gerais nas relações de trabalho. **R. Curso Dir. UNIFOR-MG**, Formiga, v. 8, n. 2, p. 01-22, jul./dez. 2017.

BRASIL. Ministério de Trabalho. **Cartilha assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF, 2013.

BRASIL. **Constituição Federal da República de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out.1988. Disponível em: [Constituição \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br). Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. **Lei 13.185, de 09 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. **Projeto de lei nº 4742/2001**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. **Projeto de lei nº 4591/2001**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1039&filename=PL+4591/2001. Acesso em: 15 maio 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 121, de 2009**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/90254>. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. **PL 8178/2014**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. 4º Tribunal Regional Federal. **Apelação Cível nº 5002963-11.2010.4.04.7108/RS**. Relatora Vânia Hack de Almeida, julgado em 22/08/2017. Disponível em: https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=9000649. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. 4º Tribunal Regional Federal. **Apelação Cível nº 5008132-31.2014.4.04.7110/RS**. Relatora Vânia Hack de Almeida, julgado em 06/03/2017. Disponível em: https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40000453334&versao_gproc=5&crc_gproc=0a0ade05. Acesso em: 10 abr. 2019.

EINARSEN, S. HARASSMENT AND BULLYING AT WORK: A REVIEW OF THE SCANDINAVIAN APPROACH. **Aggression and Violent Behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.

HELOANI, R. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho **©RAE - eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun, 2004.

JÚNIOR, V. M. V., MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, jan./mar, 2015.

LUCAS, M. G., ROMANO, R. Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. V, n. 03, set/out/nov/dez, 2015.

NUNES, T. S., TOLFO, S. R., NUNES, L. S. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **Revista Recape**. p. 166-176, 2014.

RODRIGUES, M.; AALTONEN, A. A Reação ao Assédio Moral no ambiente do trabalho. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 03, n. 01, jan/fev/mar/abril, 2013.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 25(2), 430-439, 2013.

SILVA, V. V., NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. **Revista Recape**, p. 206-214, 2016.

TEIXEIRA, R. F., REIS, M. C., SANTOS, L. M. L. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 4, p. 658-671, 2013.