



PUC GOIÁS

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU - CPGSS
MESTRADO EM DIREITO, RELAÇÕES INTERNACIONAIS E
DESENVOLVIMENTO

O ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO

FERNANDA RODRIGUES PIRES DE MORAES

GOIÂNIA
2015

FERNANDA RODRIGUES PIRES DE MORAES

O ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO

Dissertação do programa de Pós-Graduação stricto sensu da PUC/GO objetivando a aprovação no Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Ari Ferreira de Queiroz

GOIÂNIA
2015

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas PUC Goiás)

Moraes, Fernanda Rodrigues Pires.

M827a O assédio moral no poder judiciário [manuscrito] / Fernanda Rodrigues Pires de Moraes. – Goiânia, 2015.
154 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento, 2015.

“Orientador: Prof. Dr. Ari Ferreira de Queiroz”.

Bibliografia.

1. Assédio. 2. Poder judiciário. I. Título.

CDU 364.63(043)

FERNANDA RODRIGUES PIRES DE MORAES

O ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO

Dissertação do programa de Pós-Graduação stricto sensu da PUC/GO objetivando a aprovação no Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento.

BANCA EXAMINADORA

1. Prof. Dr. Ari Ferreira de Queiroz Nota

2. Prof. Dr. Gil César de Paula Nota

3. Prof.^a Dra. Bartira Macêdo de Miranda Santos Nota

Dedico este trabalho aos vitimados pela dor da humilhação e aos que têm sede e fome de justiça.

Aos meus pais, Maria Aparecida Rodrigues e Antônio Pires de Moraes, a gênese de tudo. A eles o meu eterno reconhecimento pelo amor a mim dedicados.

Ao meu filho Fernando, luz da minha vida e fonte inesgotável de forças para vencer os desafios.

A meu marido, Zeiad Samuel Esper, o meu reconhecimento pelo companheirismo, carinho e paciência em meio aos estudos.

Ao meu orientador, Dr. Ari Ferreira de Queiroz, pela dedicação e estímulos.

Eterno é tudo aquilo que dura uma fração de segundos, mas com tamanha intensidade que se petrifica e nenhuma força consegue destruir.
(Carlos Drummond de Andrade)

RESUMO

O presente trabalho abordará o assédio moral nas relações de trabalho do Poder Judiciário. Embora a violência moral no ambiente de trabalho seja uma prática antiga e faça parte da natureza humana, somente nas últimas décadas foi identificado como um fenômeno a ser combatido, por provocar desgaste físico e psicológico, ao causar dano à dignidade e à personalidade do trabalhador. Durante o trabalho, demonstraremos que a análise do assédio moral no Poder Judiciário pressupõe o exame das mudanças políticas e sociais introduzidas pelo liberalismo, a globalização e o neoliberalismo na organização do trabalho, que repercutiram nas relações de trabalho e no tratamento dispensado ao trabalhador, especialmente, os do Judiciário, da atualidade. Com efeito, abordaremos em que pontos tais alterações no mundo do trabalho refletiram ou não, direta ou indiretamente, no âmbito das relações entre o Poder Judiciário (por meio de suas hierarquias) e seus servidores, as suas contribuições para as situações de violência moral perpetradas no âmbito da administração daquele poder do Estado. Ademais, indicaremos nesta obra, dentre outros aspectos, as peculiaridades do serviço público que contribuem para a prática e perpetuação do terror moral.

Palavras chave: Assédio moral, Poder Judiciário, princípios, humanos.

ABSTRACT

This paper will address bullying in labor relations of the judiciary. Although the moral violence in the workplace is an ancient practice and part of human nature, only in recent decades has been identified as a phenomenon to be fought, to cause physical and psychological strain, by causing damage to the dignity and worker's personality. During the work, we will demonstrate that the analysis of bullying in the judiciary requires consideration of political and social changes brought about by liberalism, globalization and neoliberalism in the organization of work, which had repercussions in labor relations and the treatment of the worker, especially the Judiciary, today. Indeed, we will address that points such changes in the working world reflected or not, directly or indirectly, in relations between the judiciary (through their hierarchies) and their servants, their contributions to the situations of moral violence perpetrated in the administration of that state power. Moreover, this work will indicate, among other things, public service peculiarities that contribute to the perpetration and perpetuation of moral terror.

Keywords: bullying, Judiciary, principles, human.

SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	7
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL	14
1.1 <i>ASPECTOS HISTÓRICOS</i>	14
1.1.1 Início da Civilização Humana	14
1.1.2 Na Idade Média	15
1.1.3 Revolução Industrial	15
1.1.4 Décadas de 60, 70, 80 e 90	16
1.1.5 Anos 2000	17
1.2 <i>TERMINOLOGIA</i>	18
1.3 <i>CONCEITO</i>	21
1.4 <i>FORMAS</i>	24
1.4.1 Assédio moral horizontal	25
1.4.2 Assédio moral ascendente	25
1.4.3 Assédio moral combinado ou misto.....	26
1.4.4 Assédio moral vertical ou descendente.....	26
1.5 <i>ELEMENTOS</i>	27
1.6 <i>CONSEQUÊNCIAS</i>	29
1.7 <i>O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO</i>	33
1.7.1 Noções	33
1.7.2 França	34
1.7.3 Grã-Bretanha.....	35
1.8 <i>O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL</i>	37
1.8.1 Noções	37
1.8.2 Legislação no setor privado.....	41
1.8.3 Legislação no serviço público.....	42
1.9 <i>ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL</i>	44
1.10 <i>INSTITUTOS DIFERENTES</i>	45
1.10.1 Noções	45
1.10.2 Gestão por Injúria	46

1.10.3 Gestão por estresse	46
1.10.4 Gestão por Medo.....	46
1.10.5 Assédio Moral.....	46
<i>1.11 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....</i>	<i>47</i>
CAPÍTULO II - DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	50
<i>2.1 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS E DA PERSONALIDADE</i>	<i>50</i>
2.1.1 Origens.....	50
2.1.2 A Constitucionalização dos Direitos Fundamentais.....	55
2.1.3 Terminologia dos Direitos Fundamentais	56
2.1.4 As gerações (dimensões) de direitos fundamentais	58
2.1.5 Distinções entre Direitos e Garantias Fundamentais	62
2.1.6 Direitos Fundamentais Sociais	63
<i>2.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE.....</i>	<i>65</i>
2.2.1 Definições.....	65
2.2.2 Direitos da personalidade e o assédio moral.....	66
2.2.3 Direitos da personalidade e as relações de trabalho no Poder Judiciário	67
<i>2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.....</i>	<i>72</i>
<i>2.4 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O ASSÉDIO MORAL</i>	<i>75</i>
2.4.1 Princípio da Legalidade	75
2.4.2 Princípio da Moralidade.....	75
2.4.3 Princípio da Impessoalidade	76
2.4.4 Princípio da Igualdade.....	76
2.4.5 Princípio da Motivação	77
2.4.6 Princípio da Publicidade	77
2.4.7 Princípios da Ampla Defesa e do Contraditório.....	78
2.4.8 Princípio da Proporcionalidade.....	78
2.4.9 Princípio da Razoabilidade.....	79
2.4.10 Princípio da Supremacia do Interesse Público	80
2.4.11 Princípio da Segurança Jurídica.....	80
2.4.12 Princípio da Eficiência	80
<i>2.5 O ASSÉDIO MORAL E A ÉTICA.....</i>	<i>81</i>
2.5.1 A Ética e a moral	82
2.5.2 Ética Aristotélica.....	83
<i>2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</i>	<i>88</i>

CAPÍTULO III - ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO	90
<i>3.1 NEOLIBERALISMO E MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</i>	90
3.1.1 Neoliberalismo.....	90
3.1.2 Mudanças na organização do trabalho	91
<i>3.2 O NEOLIBERALISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO</i>	102
<i>3.3 OS MICRO PODERES</i>	107
<i>3.4 PECULIARIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO (PODER JUDICIÁRIO)</i>	110
3.4.1 Subordinação hierárquica.....	111
3.4.2 Princípio da supremacia do interesse público	114
3.4.3 Estabilidade	115
3.4.4 Princípio da eficiência do serviço público	116
3.4.5 Avaliação periódica de desempenho.....	117
<i>3.5 O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER</i>	118
<i>3.6 MEDIDAS ASSEDIADORAS</i>	121
<i>3.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS SERVIDORES E PARA A SOCIEDADE</i>	127
3.7.1 Danos à saúde	128
3.7.2 Tentativas de suicídio.....	129
3.7.3 Licenças Médicas	130
3.7.4 Impunidade.....	131
<i>3.8 LEGISLAÇÕES (ESTATUTOS) NO SERVIÇO PÚBLICO</i>	133
<i>3.9 INSTRUMENTOS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</i>	134
3.9.1 Reparação do dano moral e/ou material	135
3.9.2 Criminalização	136
3.9.3 Legislação Específica Estatutária.....	138
3.9.4 Medidas de Prevenção.....	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
REFERÊNCIAS	145

INTRODUÇÃO

Analisar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho do Poder Judiciário é essencial para revelar a situação degradante em que se encontram diversos servidores públicos da Justiça, que repercutem nas suas saúdes físicas e/ou psicológicas, na qualidade dos serviços prestados à sociedade, além de impor danos ao erário; bem como, para ressaltar a importância de se adotar medidas repressivas e preventivas eficazes no seu combate.

Escrever sobre o assédio moral no Judiciário perpassa pelo exame obrigatório de seus antecedentes históricos; terminologia; conceituação; formas e características; consequências; sua realidade social e jurídica no mundo e no Brasil, no setor privado e, em especial, no serviço público; e, ainda, a sua diferenciação do assédio sexual e de outras espécies de abuso comumente levadas a efeito no meio laboral, quais sejam: a gestão por injúria, por estresse e por medo. Trata-se de um caminho necessário a ser percorrido para uma perfeita compreensão do tema e a sua correta identificação no contexto das relações de trabalho, por isso, tais itens serão objeto do primeiro capítulo desta dissertação.

Visando dar um suporte teórico e jurídico ao assunto, no segundo capítulo, falaremos sobre os direitos fundamentais, dentre eles, os sociais; os direitos da personalidade; o princípio constitucional da dignidade humana; as variadas espécies de princípios que regem a administração pública brasileira, que são frontalmente violados pelo abuso moral; e, por fim, faremos um destaque para a ética, que por meio dos ensinamentos de Aristóteles, na obra “Ética a Nicômaco”, identificaremos as diversas motivações e perfis de assediador moral; e que ela deve ser um elemento imprescindível a nortear as relações humanas.

Queremos destacar nesta dissertação, que a análise da violência moral pressupõe o exame das mudanças políticas e sociais introduzidas pelo liberalismo, a globalização e o neoliberalismo na organização do trabalho, que repercutiram nas relações de trabalho e no tratamento dispensado ao trabalhador, especialmente, os do Judiciário, da atualidade. Com efeito, no terceiro capítulo examinaremos em que pontos tais alterações no mundo do trabalho refletiram, direta ou indiretamente, no âmbito das relações entre o Poder Judiciário (por meio de suas hierarquias) e seus

servidores, e quais foram às suas contribuições para as situações de violência moral perpetradas no âmbito da administração daquele poder do Estado.

Posteriormente, serão abordadas as peculiaridades do serviço público que favorecem a prática e a perpetuação do assédio moral, que embora sejam essenciais na relação entre a Administração e a sociedade, se revelam prejudiciais nas relações entre ela e seus servidores quando desvirtuadas de suas finalidades, quais sejam: a subordinação hierárquica, os princípios da supremacia do interesse público e da eficiência, a estabilidade e a avaliação periódica de desempenho (que mitigou a estabilidade dos concursados).

Em seguida, analisaremos as teorias do abuso de poder e a sua relação com as condutas dos assediadores. Ainda neste capítulo, serão destacadas as medidas assediadoras mais comuns adotadas no âmbito do Poder Judiciário, e a questão da impunidade. Apresentaremos, também, alguns exemplos de legislações estaduais (estatutos) dos servidores públicos civis, aplicável aos servidores da Justiça, com a finalidade de demonstrar que estes nada dispõem, especificamente, sobre o assunto.

Por último, apontaremos os instrumentos disponíveis de combate ao assédio moral no serviço público, bem como, aqueles aos quais se pode vir a recorrer quais sejam: a reparação do dano moral, a criminalização da conduta, legislações específicas estatutárias e as medidas de prevenção.

Para atingir os objetivos propostos nesta dissertação o tipo de pesquisa foi a bibliográfica e a fonte de pesquisa e estudo a doutrina, a jurisprudência, a legislação e o Direito Estrangeiro, além de projetos de lei tendes a regulamentar o instituto, procurando confrontar dados e experiências, a fim de que as conclusões não se percam na valoração e na opinião.

A pesquisa foi exploratória, por compreender o levantamento bibliográfico, pesquisa bibliográfica e permitir maior familiaridade com o problema, e a abordagem teve como método o hipotético dedutivo. Além disso, serão apresentadas diversas situações reais de assédio moral, com base em depoimentos das vítimas, obtidas na doutrina e em matérias divulgadas na internet, com o objetivo de trazer dados concretos sobre o tema.

É imperioso destacar que trataremos elementos doutrinários e legais do Direito Comparado, enfatizando, como exemplos, a França e a Grã-Bretanha, com o objetivo de encontrar nestes subsídios a corroborar com a nossa meta de apresentar instrumentos alternativos de combate ao assédio moral nas relações de trabalho em nosso país e, em especial, no Poder Judiciário.

Esta dissertação, com efeito, quer contribuir para a revelação e demonstração de uma realidade de violência moral mascarada e velada no ambiente de trabalho do Poder Judiciário, trazendo o tema para a reflexão e o debate dos juristas, gestores públicos e de toda a sociedade; e, conseqüentemente, fortalecendo os argumentos em prol da adoção de medidas repressivas e preventivas eficazes no combate ao assédio moral, sendo algumas, consideradas imprescindíveis, apontadas nesta obra.

CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

1.1.1 Início da Civilização Humana

A violência moral no ambiente de trabalho é uma prática tão antiga que é comumente associada por estudiosos e pesquisadores do assunto, à própria origem do trabalho. Margarida Barreto, neste aspecto, afirma com propriedade: *“o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”* (BARRETO, 2000).

O assédio moral laboral *“[...] data da escravidão decorrente das dívidas nas civilizações romanas, gregas e egípcias, passando pela discriminação racial em momento posterior da história [...]”* (LIMA FILHO, 2007, p. 152). Paroski confirma esta afirmação ao estudar a palavra “trabalho”:

No latim vulgar, trabalho é tripaliare e significa torturar. No latim clássico é tripalium, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos. (PAROSKI, 2006).

Assim sendo, portanto, no período inicial de desenvolvimento da civilização humana, o trabalho era tido como humilhante e, por isso, deveria ser

incumbência dos escravos, seres tidos como inferiores e reduzidos à condição mera coisa pelos detentores do poder.

1.1.2 Na Idade Média

Em um período posterior, na Idade Média, o trabalho não é mais considerado uma vergonha, passa a significar redenção, uma forma de garantir a entrada no céu, dada a forte religiosidade daquele tempo. *“Mais uma vez está presente o assédio moral, o clero e a nobreza, por serem considerados à época intermediários entre os súditos e Deus, mantinham todos em submissão às suas vontades”* (LIMA FILHO, 2007, p. 152).

1.1.3 Revolução Industrial

Em seguida à Idade Média, com a industrialização e o capitalismo a violência psíquica no ambiente de trabalho é incrementada. Neste período, o trabalho é ideologicamente considerado como uma possibilidade de ascensão humana, em que a mudança de classe social dependeria tão somente do indivíduo. Entretanto, de fato, a realidade dos trabalhadores era a de exploração. Sob este aspecto Aguiar destaca:

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor. (AGUIAR, 2008).

Após o fim do comunismo, o capitalismo pode se desenvolver sem qualquer entrave, o que permitiu o aumento da acumulação de capitais e, ao mesmo tempo, a produção de um exército reserva de trabalhadores desempregados ávidos

por um emprego e, por isso, destituídos de qualquer poder de negociação. Tal contexto, “[...] é perfeito para a disseminação do assédio moral, pois a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas e nada éticas, predominando a arrogância, o interesse individual e a exploração descompromissada da mão de obra” (ROCHA, 2006, p.11-12).

Apesar da gravidade do exposto, as primeiras pesquisas envolvendo o assédio moral foram no ramo da Biologia, através dos estudos do biólogo Konrad Lorenz, que examinou o comportamento agressivo de animais de pequeno porte, que por meio de intimidações do grupo, expulsaram um único animal maior que invadia o seu território. Tal conduta foi denominada pelo biólogo de *mobbing*, que segundo o dicionário vem do verbo inglês to mob, cujo significado é tumultuar, amotinar, cercar, atacar (MICHAELIS, 2014).

1.1.4 Décadas de 60, 70, 80 e 90

Posteriormente aos estudos do biólogo Konrad Lorenz, já na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann foi o primeiro a constatar o assédio moral nas relações humanas ao analisar um grupo de crianças na escola, que tiveram atitudes similares ao dos animais, quando outra criança adentrava em seu espaço.

Entretanto, apenas na década de 80, após as pesquisas do psicólogo alemão Heinz Leymann, o assédio moral passa a ser considerado como um fator importante na relação entre saúde e trabalho. De acordo com o psicólogo, o comportamento assediador identificado em suas análises, no ambiente laboral, possui um diferencial. Neste a agressão física é pouco utilizada, sendo adotadas atitudes sutis e de difícil percepção, como o isolamento da vítima.

As pesquisas de Leymann levaram a um conhecimento amplo sobre o *mobbing* e a uma teoria que apresenta a sua definição, fases e consequências. Além disso, criou o LIPT –*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, um instrumento de identificação do assédio moral através de 45 comportamentos tidos como mais frequentes no assédio.

Na Suécia, local em que Leymann desenvolveu a maior parte de seus

estudos, o pesquisador “[...] verificou que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por período superior a 15 meses”. E ainda, “[...] estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem duração mínima de seis meses” (MOLON, 2005).

Em 1995, os resultados dos estudos de Leymann se propagaram por toda a Europa, quando o tema passou a ter um maior espaço nas universidades, em especial na Alemanha e na França. E, em seguida, “[...] apareceram as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica na Europa. Pesquisa demonstrada em 1998 mostrou que 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem violência psicológica de vários tipos no ambiente de trabalho” (MOLON, 2005).

Na França, também em 1998, a psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen, com a publicação de seu livro *“Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano”* levou ao reforço dos debates sobre o assédio moral, e em especial, no meio jurídico. Em sua obra destacou que este não diz respeito a situações pontuais e ocasionais, como um pequeno atrito, ao contrário, tem por características a permanência e a destruição do outro.

Para a autora, que deu nome ao fenômeno, o termo “assédio moral” é mais apropriado do que *mobbing*, vez que “[...] o termo “assédio” representa melhor os pequenos ataques ocultos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo, contra uma ou várias pessoas, típicos dessas situações” (HIRIGOYEN *apud* SOBOLL, 2008, p. 29).

1.1.5 Anos 2000

Em 2001, a psiquiatra citada, Marie-France Hirigoyen, lançou mais um livro intitulado *“Mal-Estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral”*, que com a primeira obra revelou “que este tipo de assédio consiste em guerra psicológica, envolvendo abuso de poder, manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas” (RAMOS; GALIA, 2009, p. 1).

Após a primeira publicação de Hirigoyen, o assunto entrou para os debates internacionais e leis foram produzidas com fim de combater o assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente, na Europa. Entretanto, de acordo com a pesquisadora e médica do trabalho, Margarida Barreto, “[...] foi desde a primeira pesquisa internacional realizada pela organização internacional do trabalho, em 1996, que o tema globalizou-se” (BARRETO, 2000).

No Brasil, os estudos sobre o assédio moral no trabalho ganharam destaque e levaram à publicação de diversos artigos sobre o tema, a partir da dissertação de mestrado da citada pesquisadora, no ano de 2000, na PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), por trazer à tona a perversidade de sua prática. E, ainda no mesmo ano, a colunista Mônica Bergamo publicou uma matéria sobre a pesquisa brasileira, no jornal Folha de São Paulo, que inaugurou os debates sobre o tema.

No âmbito do serviço público, no Brasil, o estudo do assédio moral foi introduzido com a obra “Assédio Moral no Serviço Público” de Lilian Ramos Batalha, de 2009, que sobre o assunto destacou:

No Brasil, situa-se o conhecimento da matéria a partir do fenômeno nefasto personificado no pseudocaçador de marajás, capitaneado por Fernando Collor, que levou milhares de servidores públicos à disponibilidade, ato para o qual o critério eleito foi o de banir os indesejáveis, o que, por si só, reflete em uma absoluta falta de critério, configurando-se aquela prática como a primeira manifestação em massa do chamado *mobbing* de Estado no Brasil (BATALHA, 2009, p.2).

As medidas capitaneadas pelo governo Collor, como: “*disponibilidades forçadas a servidores públicos federais e redistribuições*”. (MAIA, 2011) deram, portanto, origem à violência moral no âmbito da Administração Pública brasileira.

1.2 TERMINOLOGIA

Nas perspectivas históricas destacamos que o etnólogo Konrad Lorenz utilizou o termo “*mobbing*” para indicar uma agressão a um animal praticada por membros do grupo; e que, posteriormente, na década de 60, Paul Heinemann,

médico sueco, usou o mesmo termo para descrever a violência de um grupo de alunos em relação a um aluno isolado, sendo o primeiro a estudar o assédio moral nas relações humanas.

Ressaltamos que, mais tarde, nos anos 80, somente após os estudos do alemão Heinz Leymann, a área jurídica passou a adotar a palavra “*mobbing*” para se referir à violência no ambiente de trabalho. E que, na França, em 1998, com a publicação do livro “Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano”, pela psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen, que adotou o termo “assédio moral”, esta terminologia passou a ser difundida por todo o mundo.

Os termos utilizados para designar o terror moral no trabalho variam, assim, de acordo com o país e a cultura, revelando que o tema tem repercussão internacional, sendo que aqui possui as seguintes denominações: assédio moral no trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, psicoterror, humilhação no trabalho, dentre outros. Já na doutrina internacional são encontradas as expressões: “*mobbing*” (Itália), “*harcèlement*” (França), “*bullying*” (Inglaterra), “*harassment*” (Estados Unidos), “*ijime*” (Japão).

Em que pese os termos *mobbing*, *bullying* e assédio moral sejam comumente tratados como sinônimos, as diferenças entre as expressões são defendidas por Hirigoyen e bem trabalhadas por Lis Adrea Soboll, com o apoio na referida autora e demais estudiosos e pesquisadores no assunto como Leymann (que distingue *mobbing* de *bullying*) e Margarida Barreto; e ministra:

Leymann justifica a não adoção do termo *bullying* usado pelos pesquisadores ingleses e australianos, por entender que no *mobbing* os comportamentos são elaborados com muito cuidado e sofisticação e, na maioria das vezes, não ocorre a violência física característica do *bullying*. O autor propõe que o termo *bullying* seja dedicado para indicar o comportamento de grupos de crianças. *Mobbing* descreveria, então, apenas as situações envolvendo adultos e seria equivalente a psicoterror e a assédio moral (SOBOLL, 2008, p. 26/27).

No entendimento de Leymann, portanto, o *bullying* e o *mobbing* são expressões distintas, sendo que no primeiro há a violência física e no último, esta não estaria presente, pois no *mobbing* a violência é mais sutil e bem arquitetada, porém, equipara este ao assédio moral. Para Hádassa Dolores, o *mobbing* e o

bullying:

[...] consistem em duas visões diferentes do mesmo fenômeno. É que a primeira delas, o *mobbing*, consiste no assédio moral instalado em uma relação simétrica, isto é, entre os próprios colegas de trabalho, que não necessariamente estejam em uma relação hierárquica. (apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 44).

Acrescenta a autora que quanto ao *bullying* “[...] evidencia-se em relações assimétricas, nas quais existe uma hierarquia, estando presentes as figuras do superior hierárquico e do empregado encarregado” (FERREIRA, apud RAMOS, GALIA, 2012, p. 44). E, seguindo o mesmo raciocínio Lis Andrea Soboll destaca: “o *bullying* descreve a perspectiva do agressor, em que a agressão é originária em uma única pessoa. São agressões repetitivas e regulares, tipicamente entre pessoas com clara desigualdade de poder” (SOBOLL, 2008, p. 27). Já o *mobbing*:

[...] é utilizado para indicar agressões de um grupo contra pessoas ou uma única pessoa, na perspectiva da vítima. Cada pessoa que agride contribui um pouco com a violência, mas o acúmulo de hostilidades e sua repetição são os fatores determinantes dos efeitos negativos desses comportamentos. (ZAPT e EINARSEIN, apud SOBOLL, 2008, p.28).

Em síntese, arremata a autora que: “[...] para a identificação do *bullying*, a situação é avaliada a partir do comportamento do agressor, enquanto no *mobbing* o foco estaria na avaliação da vítima” (SOBOLL, 2008, p. 28).

Quanto às diferenças entre *mobbing* e assédio moral, para Hirigoyen, discordando do entendimento de Leymann já exposto acima de que o primeiro “[...] seria equivalente a psicoterror e a assédio moral” (SOBOLL, 2008, p. 26/27), o termo “assédio moral” é mais apropriado à violência psicológica praticada no ambiente de trabalho. É o que se extrai de suas considerações sobre o tema a seguir:

O Assédio Moral existe em toda parte, com colorações diferentes de acordo com as culturas e os contextos. Mesmo que o fenômeno não seja recente, os estudos científicos que o abordam o são em termos relativos. Um breve resumo histórico dessas diferentes visões é necessário para mostrar em que a noção de assédio moral difere de um certo número desses estudos e, em particular, do *mobbing*. (HIRIGOYEN, 2012, p. 76).

Segundo a citada autora, “[...] o termo “assédio” representa melhor os pequenos ataques ocultos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo, contra uma ou várias pessoas, típicos dessas situações” (HIRIGOYEN *apud* SOBOLL, 2008, p. 29). E, em sua obra “Mal-Estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral”, a psiquiatra sintetiza com clareza as diferenças entre os termos *mobbing*, *bullying* e assédio moral, ao afirmar:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;

- o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing* vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais à ofensas individuais do que à violência organizacional;

- o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa (HIRIGOYEN, 2012, p.85).

Neste aspecto, Barros também tece uma crítica à definição de *mobbing* elaborado por Leymann:

Critica-se [...], já que o assédio moral corresponde a um fenômeno que ocorre não somente entre chefes e subordinados, mas entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de provocar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, licença para tratamento de saúde ou, então, uma transferência” (BARROS, 2006, p.887).

No Brasil, após a divulgação pela médica do trabalho Margarida Barreto dos seus estudos sobre o “assédio moral”, que seguiu as orientações de Hirigoyen, esta passou a ser a terminologia adotada pela maioria dos doutrinadores. Assim sendo, e por ser este o termo mais adequado à natureza sutil, oculta e insidiosa da violência psicológica praticada no ambiente de trabalho, será o termo a ser utilizado nesta dissertação.

1.3 CONCEITO

Diante da gravidade do tema e de suas repercussões maléficas para a

saúde física e, em especial, psicológica do trabalhador, vários conceitos de assédio moral são encontrados na doutrina, uns destacando seu aspecto clínico e, outros, o jurídico. Embora, haja em todas as definições um ponto em comum, ainda quando não apontado de forma direta ou explícita, que é a sua característica violadora da dignidade humana e dos direitos da personalidade.

Um dos conceitos mais utilizados pelos estudiosos e pesquisadores é o de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa e pioneira no assunto, que define o assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

O objetivo persecutório do assédio moral e a sua ocorrência tanto em relações públicas como privadas é ressaltado na definição de Sergio Gamonal e Pamela Prado ao conceituá-lo como:

[...] processo constituído por um conjunto de ações e omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude da qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório (GAMONAL, Sergio; PRADO, Pamela, 2006, p. 23).

Na definição de Rodolfo Pamplona Filho o assédio moral é *“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”*. E, segundo a médica do trabalho brasileira Margarida Barreto, para quem a prática do assédio moral laboral prevalece nas relações hierárquicas, acompanhando a maioria dos doutrinadores, ensina que este é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas,

relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a uma ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima como ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000).

De acordo com estudos divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situação de constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo, inferiorização, ridicularização, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e afins. E, em sua Convenção de n. 155, de 1981, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, prevê em seu artigo 3º que "saúde", no que se relaciona ao trabalho, "[...] abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Na legislação brasileira, conceitos detalhados de assédio moral podem ser encontrados em várias leis estaduais e municipais no âmbito do serviço público. Entretanto, no setor privado e no serviço público federal não há ainda uma lei específica regulando o assunto, embora haja projetos de lei neste sentido. Ao tratar dos diversos conceitos de assédio moral existentes em leis municipais, a mestre e doutora em direito do trabalho Sônia Mascaro do Nascimento traz como exemplo a definição contida na lei municipal de Iracemápolis/SP, que no parágrafo único, de seu art. 1º, dispõe:

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de atividade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir o funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (NASCIMENTO, 2011, p. 19).

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi destaca que, sob o prisma jurídico, no Brasil, “[...] o assédio moral é um ato ilícito civil, que ocorre no mundo do trabalho, gerando, em consequência, o dever de reparação do dano causado, de natureza

extrapatrimonial, desde que identificada a responsabilidade do empregador” (PEDUZZI, 2007). E, que *“pode constituir também um ilícito penal, desde que a legislação especial assim o tipifique, como é o caso da França”* (PEDUZZI, 2007).

Após o exposto, o assédio moral pode ser definido como uma conduta sutil, oculta, insidiosa, perversa, abusiva e degradante do ambiente laboral público ou privado, praticada de forma repetitiva e prolongada, de motivação egoística e narcisista, que fere a dignidade e os direitos da personalidade do indivíduo que trabalha, ocasionando danos físicos, psicológicos (sendo, por isso, no Brasil, um ilícito civil) e, em alguns casos, levando à loucura e até ao suicídio, tendo o assediador por fim último, o isolamento ou exclusão daquele do meio de trabalho.

1.4 FORMAS

Quanto às formas de manifestação (tipos ou espécies) de assédio moral, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, ensina:

O assédio moral diz respeito a um tipo específico de dano ao patrimônio moral. É uma a) violência pessoal; b) necessariamente moral e psicológica; c) multilateral (pode ser horizontal: entre colegas da mesma hierarquia; vertical descendente: do superior hierárquico ao seu subordinado; ou mesmo vertical ascendente; que parte do grupo subordinado e se dirige ao seu superior direto); d) individual ou coletivamente sentida (PEDUZZI, 2007, p.117).

O assédio moral constitui, assim, numa violação do patrimônio moral do indivíduo que pode se expressar de diversas formas e por diferentes agentes (tipos), seja estes um grupo de colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal); ou por um subordinado em relação ao seu chefe (assédio ascendente), que é pouco frequente; ou, pelo chefe como apoio de colegas que pertencem a uma mesma hierarquia da vítima (assédio combinado ou misto), embora não arrolado acima; e, ainda, a forma mais comum, que é a praticada por um superior em detrimento de um subordinado (assédio vertical ou descendente).

1.4.1 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal se verifica entre colegas que situam no mesmo plano hierárquico do ofendido, que motivados pela inveja, rivalidade ou, até mesmo por “razões” discriminatórias, como, religião, raça, gênero, dentre outros, criam um ambiente hostil, humilhante, degradante, em relação ao colega alvo e considerado inconveniente aos seus interesses. *“Esse tipo de assédio é mais frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 113).

1.4.2 Assédio moral ascendente

Já o assédio moral ascendente, hipótese de difícil ocorrência, porém, com uma frequência maior no serviço público, é aquela praticada por um ou mais subordinados em detrimento da chefia, com o fim de sabotá-lo por se considerarem mais merecedores do cargo ou por acharem um novo chefe mais rígido ou menos capacitado que o anterior. Tal modalidade possui diversas formas, como: *“Falsa alegação de assédio sexual [...] O objetivo é atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 116); e ainda:

Reações coletivas do grupo: é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. (...). Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso. Este tipo de boicote poderia ser facilmente evitado se as direções tivessem se preocupado em ouvir os subordinados e administrassem de uma maneira racional e não apenas estratégica (HIRIGOYEN, 2009, p. 116).

Neste sentido, extrai-se que a mola propulsora desta modalidade de terror moral laboral se deve, na grande maioria dos casos, às políticas de acesso às direções conduzidas pelas mais altas chefias (em especial, nos serviços públicos), se darem por critérios que não levam em conta o merecimento e a capacitação e sim, valores pessoais, como nepotismo e artimanhas para manutenção no poder a todo custo.

1.4.3 Assédio moral combinado ou misto

No assédio moral combinado ou misto, se dá a conjugação de esforços malévolos da chefia e de colegas da vítima, com a finalidade de intimidar, denegrir, isolar e, por fim, excluí-la do ambiente de trabalho, seja por pedido de transferência para outro setor; licença médica ou por interesse particular (este só no serviço público); ou pedidos de exoneração/dispensa. Sobre esta hipótese Hirigoyen também destaca:

Quando uma pessoa se acha na posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende por todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

Veremos a importância do efeito do grupo, que faz com que sigam o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso.

Ocorre que, depois de um certo tempo, a pessoa designada acaba indo mal, e seu comportamento se modifica. Ela torna efetivamente difícil sua convivência, o que explica ser rejeitada por todo mundo. (HIRIGOYEN, 2009, p. 114).

Assim sendo, os assediadores induzem o grupo a adotarem atitudes perniciosas em relação ao assediado ao fazerem acreditar que este é um mal que deve ser destruído pelo bem da empresa/instituição ou da equipe. E, nessa jogada psicológica, levam a vítima a adotar, por indignação ou revolta, as características que apontaram como prejudiciais e nela projetaram.

1.4.4 Assédio moral vertical ou descendente

A última hipótese, o assédio moral vertical ou descendente é a mais comum e, é a que parte da chefia em detrimento dos subordinados através da manipulação e do abuso de seu poder diretivo e disciplinar. Tem o assediador motivação egoística e narcisista e visa, pela eliminação moral do outro, supervalorizar o seu poder perante os outros subalternos; conter a “concorrência”, que considera mais tecnicamente preparada; levar a dispensa ou exoneração do funcionário/servidor indesejado; ou a pratica por uma questão, exclusivamente,

institucional (política de gestão de recursos humanos da instituição).

Para Hirigoyen a violência moral praticada pela chefia (assédio vertical) possui repercussões mais graves para a saúde do ofendido do que a perpetrada somente pelos seus colegas (assédio horizontal), ao afirmar:

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema (HIRIGOYEN, 2009, p. 112).

A maior dificuldade para o assediado encontrar solução para esta situação, nesta modalidade de assédio, se deve, na maioria dos casos, portanto, ao sentimento de culpa e de total isolamento.

1.5 ELEMENTOS

Os conceitos de assédio moral no ambiente de trabalho estudados acima nos permitem traçar as suas principais características, quais sejam: seus sujeitos (assediador e assediado); multilateral (assédio vertical, horizontal, ascendente e misto); conduta repetitiva, prolongada e sistematizada (organizada, planejada, arquitetada, etc.); de natureza psicológica; sutil, insidiosa e oculta; ofensa e humilhação; dano psicológico; finalidade de exclusão; e, de acordo com Alkimin: “consciência do agente” (*apud* RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p.48).

Entretanto, os elementos comuns caracterizadores do terror moral laboral com base no conceito legal brasileiro e no doutrinário, e que, por esta razão, merecem nosso destaque são: “(i) conduta de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexo causal” (NASCIMENTO, 2011, p. 64).

A natureza psicológica da conduta se deve ao comportamento do agente ter por finalidade desestabilizar o equilíbrio psíquico e emocional da vítima, fazendo-a desacreditar de si, de suas competências, capacidades, através da humilhação,

ridicularização, perseguição, indiferença e isolamento, dentre outras atitudes moralmente degradantes. *“Logo, o assédio moral expressa-se mais pelo comportamento da pessoa do que pelas palavras verbalizadas por ela”* (NASCIMENTO, 2011, p.64).

Outro elemento imprescindível para a caracterização da violência moral nas relações de trabalho é que a conduta indicada acima seja praticada de forma prolongada e repetitiva, já que não se pode falar em dano psíquico ao assediado, se o ato do assediador for esporádico. Por conseguinte, deve haver a reiteração da conduta para a ocorrência do assédio moral.

Quanto à existência do dano psíquico-emocional, este é, do mesmo modo, fundamental para a configuração do assédio moral, o que, *“[...] não significa necessariamente lesão à saúde psíquica, mas sentimentos que machucam as emoções dos indivíduos, tais como: tristeza, angústia, entre outros”*. Além disso, é imperioso destacar *“[...] que a prova do dano é dispensável, uma vez que os fatos por si só podem presumir a existência do dano psicológico causado à vítima do assédio”* (NASCIMENTO, 2011, p. 65). Neste sentido, é o entendimento de Rocha:

A doutrina debateu-se acerca da comprovação do dano para a caracterização do Assédio Moral. Ora, se a existência do dano fosse condição para a configuração do assédio moral, seria criada uma situação na qual as “vítimas” que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estariam desprotegidas. Desse modo, a conduta assediadora não seria condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora em relação aos empregados emocionalmente mais resistentes. Entendemos que simplesmente da conduta assediadora, que deverá ser fortemente comprovada, decorrerá a presunção do dano psíquico-emocional, sem que seja necessária uma comprovação efetiva deste, em razão dos diferentes tipos de personalidade humana, conforme dito acima (ROCHA, 2006).

Por fim, para a configuração do assédio moral deve haver o nexo causal, isto é, que a conduta se verifique no ambiente laboral ou, seja praticada pelo empregador ou preposto em detrimento do empregado. Assim sendo, impõe-se a ocorrência de uma relação de causa e efeito, entre o comportamento assediador e o dano físico-psíquico-emocional da vítima.

1.6 CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral viola frontalmente os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana que trabalha, gerando consequências desastrosas para saúde físico-psíquica do indivíduo assediado, repercutindo em seu convívio familiar e social; levando-o a uma baixa autoestima pessoal e profissional; à queda na produtividade no trabalho, dentre outros efeitos deletérios. Sobre este aspecto Maria Aparecida Alkimin destaca:

As consequências do assédio moral para o empregado são devastadoras em face dos atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra este, uma vez que invade a esfera de sua íntima e profissional, ferindo seus direitos de personalidade, com graves consequências à integridade físico-psíquica, afetando, sobretudo, sua autoestima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e comprometendo, assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para a sobrevivência, como também para o tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante (ALKIMIN, 2005, p.85).

Ao tratar das consequências do terror moral nas relações de trabalho sobre a saúde das vítimas, Hirigoyen as subdividem em consequências específicas para a saúde, consequências do traumatismo e em consequências específicas do assédio moral; e ministra:

NO ASSÉDIO MORAL, AS SINTOMATOLOGIAS apresentadas pelas vítimas são muito caricatas e estão mais relacionadas à intensidade e à duração da agressão do que propriamente às estruturas psíquicas. Quer uma pessoa seja histérica, quer seja obsessiva ou fóbica, o que vem à tona de imediato é um quadro traumático familiar a todos os traumatismos psíquicos, com, não obstante, um traço de interrogação, de dúvida: “É mesmo verdade ou eu estou enlouquecendo?”. A estrutura psíquica inicial só reaparecerá quando a pessoa tiver a possibilidade de relatar o que está acontecendo e ser ouvida.

Esta sintomatologia é tão específica, que é possível para um clínico dotado de uma boa experiência neste tipo de situação perceber o assédio moral unicamente a partir de suas consequências para a saúde das pessoas e assim distinguir as queixas abusivas. Trata-se de um modo de adaptação, de sobrevivência, que se desenvolve em diversas etapas que se sucedem rapidamente (HIRIGOYEN, 2009, p. 157).

De acordo com a autora, as consequências específicas para a saúde da vítima são: o estresse e a ansiedade, que ocorre numa fase recente do assédio, podendo “[...] a pessoa se recuperar rapidamente se for afastada do seu agente provocador ou se – fato bastante raro – lhe pedem desculpas” (HIRIGOYEN, 2009, p.159); a depressão, quando o assédio perdura por um tempo maior ou se torna mais intenso. “A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexos de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores” (HIRIGOYEN, 2009, p.160).

E ainda, “Segundo os critérios do DSM IV (Classificação internacional de doenças mentais): - 69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou um acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio”; e distúrbios psicossomáticos, que “[...] foram encontrados em 52% dos casos” (HIRIGOYEN, 2009, p.160). Sobre estes últimos, a psiquiatra relata:

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. (HIRIGOYEN, 2009, p. 161).

Quanto às consequências do traumatismo para o ofendido a autora apontou: estresse pós-traumático, que constitui na reativação constante dos momentos de humilhação, da qual a vítima não logra êxito em se livrar, mesmo após vários anos e até mesmo, por toda a sua vida. “À note, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. Muitas pessoas dizem que, mesmo dez ou vinte anos depois, começam a chorar quando têm, por exemplo, de olhar papéis lembrando aquela situação.” (HIRIGOYEN, 2009, p. 165/166).

Ademais, a desilusão, ou seja, a perda por parte dos assediados da esperança e da confiança na vida e nas pessoas. “Sobrevém, nestes casos, uma amarga sensação de derrota, de existência desperdiçada, de paraíso perdido” (HIRIGOYEN, 2009, p. 168); e reativação das feridas, que consiste em fazer

ressurgir outros fatos íntimos que aconteceram na vida do indivíduo. *“As cenas violentas despertam uma angústia anterior, que pode ter sido esquecida. Uma humilhação revive todas as humilhações, por um parente, na família, na escola ou mesmo em outro emprego”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 169).

Por fim, no que tange às consequências específicas do assédio moral arrolou a autora as seguintes: a vergonha e a humilhação, neste caso as vítimas passam a almejar, unicamente, *“[...] recuperar a honra ultrajada”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 172). *“A vergonha vem de não ter sabido (ou podido) reagir”*; a perda do sentido, que advém da não compreensão da situação, *“[...] são os discursos falsos destinados a nos fazer acreditar em mentiras”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 173), e que através de seus duplos sentidos levam os assediados à paranoia. *“Dizem-lhes que são responsáveis pelo que lhes acontece, que são um problema e que são loucos”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 174).

Além disso, modificações psíquicas, o que significa que o assédio *“[...] pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 175); desvitalização, que consiste na perda da motivação e da vontade para realizar e agir em qualquer coisa na vida. *“A pessoa assediada pode mergulhar em uma neurose traumática, e nesse caso, o estado depressivo se torna crônico. É como se ela não conseguisse se desvencilhar da dominação”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 176).

Do mesmo modo, a “rigidificação”, que significa que as experiências traumáticas podem nos levar a sermos pessoas excessivamente desconfiadas. *“Baseados na nossa experiência clínica, podemos acreditar que o assédio moral, quando ocorre no setor público, predispõe particularmente a evolução na direção de traços paranoicos”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 176/177); e a defesa pela psicose, isso quer dizer que *“[...] pode produzir uma violação do psiquismo e levar uma pessoa a delirar de uma maneira mais ou menos transitória”* (HIRIGOYEN, 2009, p. 179). Neste aspecto, após a psiquiatra narrar em seu livro às histórias de duas empregadas assediadas, pondera:

As histórias de Margarida e Lisa, além de passarem dentro da mesma empresa, são ricas de ensinamento. A passagem ao delírio agudo foi para uma um meio de defesa muito eficaz para se livrar da influência nefasta

daquele meio de trabalho insano. De alguma maneira, Margarida precisou do delírio para que um choque lhe permitisse reagir e se proteger. É impressionante notar que o que se critica em uma pessoa é justamente para onde a estão empurrando. Quando dizemos a uma pessoa: “Você é louco/louca” ou “Você é paranoico/paranoica”, ela se torna efetivamente louca ou paranoica.

Não é necessário considerar sempre a passagem à paranoia como uma derrota. Pode ser uma proteção eficaz inventada por nosso psiquismo, para resistir. (HIRIGOYEN, 2009, p. 181).

Quanto aos sintomas (atípicos) relacionados aos problemas de saúde, que podem não decorrer diretamente do assédio moral, ou seja, não são específicos deste, ver o quadro comparativo entre homens e mulheres feito por Margarida Barreto abaixo:

Sintomas		
	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3



Fonte: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP

Por outro lado, a violência moral laboral traz prejuízos não somente para o empregado/servidor vítima, mas para toda sociedade, tais como: absenteísmo, ausência e/ou alta rotatividade de funcionários, prejudicando os serviços prestados; queda na produtividade; consequências previdenciárias, dentre elas, custos com aposentadorias, licenças médicas e tratamentos da depressão; pagamento pelas empresas e pelo Estado das indenizações pelo dano moral, no caso de o assediado pertencer, respectivamente, ao setor privado e aos quadros do serviço público; etc. Neste sentido, Maria Aparecida Alkimin ressalta:

O assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja no aspecto pessoal, seja no profissional, bem como prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de prejuízos para a coletividade, haja vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadoria precoce. (ALKIMIN, 2005, p. 83).

Do exposto, ficou evidente que a prática do assédio moral produz efeitos nefastos para a saúde física e mental do trabalhador ao afrontar sua dignidade e direitos da personalidade, repercutindo de maneira extremamente danosa para a sociedade, para as empresas e para o Estado. Além disso, tal violência fere de morte os direitos fundamentais sociais previstos em nossa Lei Maior, conquistados historicamente de forma árdua, que serão analisados no segundo capítulo.

1.7 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

1.7.1 Noções

O assédio moral conta com legislação específica em alguns países, como Portugal, que o considera uma modalidade de discriminação contra o trabalhador, que caso provado ensejará à vítima o direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, porém, este direito não foi ainda regulamentado; Espanha, que possui projeto de lei que tipifica a conduta como crime em andamento, e a sua jurisprudência entende que a inexistência de disciplina legal específica sobre o assunto não proíbe o seu reconhecimento e punição, inclusive no que tange ao assédio perpetrado no serviço público (NASCIMENTO, 2011).

Já a legislação do Chile, não define o assédio e tão somente estabelece que as relações de trabalho devam estar de acordo com a dignidade humana; por sua vez na Colômbia, a lei sobre o assédio que não tem aplicabilidade aos contratos administrativos e trabalhadores autônomos, inova ao prever circunstâncias agravantes e atenuantes, não coíbe o assédio horizontal e destaca a importância de se criar procedimentos para prevenir e punir o assédio; e na Suécia, em que estão

previstas medidas de prevenção na Ordenança do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, de 1993 (NASCIMENTO, 2011).

Por fim, França e a Grã-Bretanha, que serão estudados de uma forma mais detalhada, em razão de suas legislações reprimirem mais severamente a sua prática, prevendo, inclusive, pena de prisão.

1.7.2 França

O país pioneiro a introduzir, em seu ordenamento jurídico, uma lei específica visando o combate ao assédio moral, é a França. A norma está contida no “[...] *Capítulo IV da Lei 2002-73 de Modernização Social promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código de Trabalho francês, bem como no próprio Código Penal*” (ROCHA, 2006, p.8-9).

No Código do Trabalho francês, *“o qual se aplica tanto a empregados e empregadores da iniciativa privada quanto a empregados públicos [...]”* (NASCIMENTO, 2011, p. 30), o assédio moral é conceituado pelo art. L 1152-1, como:

[...] a conduta repetida que tem por objetivo ou como consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional. (NASCIMENTO, 2011, p. 30).

O referido código protege contra a dispensa, dentre outras medidas discriminatórias, o empregado que tenha sofrido o assédio moral ou testemunhado a sua prática. Além disso, os atos praticados em afronta a esta norma de proteção são considerados nulos.

A sanção disciplinar, bem como, a penal, ao empregado que pratica a violência moral no meio laboral, estão também previstas no Código de Trabalho, respectivamente, nos artigos L 1152-5 e L 1155-2. Quanto à última punição, é cominada pena de prisão de até 1(um) ano e multa de 3.750 (três mil setecentos e cinquenta euros). A norma francesa, ainda determina, expressamente, ao

empregador o dever de prevenção contra as condutas assediadoras no ambiente de trabalho.

Por outro lado, impende destacar, os dados da pesquisa realizada, por telefone, pelo instituto Ipsos, para a revista *Rebondir*, entre os dias 5 e 6 de maio de 2000, com 471 funcionários maiores de 18 anos, vejam:

Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas do assédio moral de um colega. O fenômeno abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). E está presente da mesma forma nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%) (SCHIMIDT, 2002, p. 177-226).

Do exposto, a situação do assédio moral na França é grave, porém, conforme apontado acima, medidas legislativas repressivas e preventivas já estão sendo tomadas com o objetivo de combater a sua prática.

1.7.3 Grã-Bretanha

A jurisprudência inglesa desenvolveu uma definição de assédio moral com base em normas concernentes a saúde e segurança ocupacional, como exemplo, “a *Lei sobre Saúde e Segurança Ocupacional de 1974*”, que impõe que o ambiente de trabalho “*seja seguro e sem riscos à saúde*” (NACIMENTO, p.41, 2011).

Já a legislação protege o empregado “[...] *que denuncia casos de violação a normas de saúde e segurança ocupacional contra despedida abusiva e outras formas de constrangimento*” (NACIMENTO, 2011, p. 42); pune “[...] *na esfera penal o assédio intencional que cause a outrem desconforto e preocupação por meio de palavras ou comportamentos ameaçadores, abusivos ou insultantes*” (NACIMENTO, 2011, p. 42); e, dentre outros aspectos, através da Lei de Proteção Contra o Assédio de 1997:

[...] estabelece em seu art. 1º que fica proibida a conduta de assédio, ou a conduta que, de acordo com o senso comum, poderia ser considerado como assédio. Uma vez caracterizado o assédio pode ter dois tipos de consequências para o autor: pena de prisão de até 6 meses e/ou multa, na

esfera penal; e pagamento de indenização por danos morais e materiais sofridos pela vítima, conforme preveem respectivamente, os arts. 2º e 3º da lei. Registre-se também que nas demandas relativas ao assédio o juiz poderá estabelecer em relação ao réu uma obrigação de não fazer, a qual, se descumprida poderá sujeitar o réu a multa e/ou prisão por até cinco anos, nos termos do art. 5º da lei”. (NASCIMENTO, p. 42, 2011).

A partir da referida lei de 1997, a legislação inglesa, portanto, demonstra atuar com rigor diante das condutas assediadoras no meio ambiente laboral, ao sujeitar o assediador a pena de prisão; à reparação dos danos morais e/ou materiais suportados pela vítima; e, ao impor ao réu uma obrigação de não fazer, que se não for obedecida, o levará ao pagamento de multa e/ou a pena privativa de liberdade por até cinco anos.

Pouco tempo depois, em 1999, uma corte trabalhista passou a ter a incumbência de julgar “[...] os danos pessoais oriundos do assédio e da discriminação” (NASCIMENTO, 2011, p. 42). Em seguida, em 2000, a jurisprudência inglesa criou um precedente que serviu de referência para que os empregados ofendidos demandassem contra os empregadores que se omitiam quando informados sobre as situações de assédio ocorridas no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, p. 43, 2011). E, neste mesmo ano, um relatório da Organização Internacional do Trabalho foi apresentado e apontou dados desastrosos da situação do assédio moral na Grã-Bretanha:

Por outro lado, segundo um relatório recente da OIT, apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, nos dias 8 e 9 de novembro de 2000, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas de uma tal situação. A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público (SCHIMIDT, 2002, p. 177-226).

Assim sendo, o referido relatório indicou que a realidade inglesa concernente a prática do assédio moral no meio laboral, do mesmo modo que na França (ou até mais), é extremamente grave, o que levou ao reforço dos argumentos dos que defendiam a necessidade de endurecimento das medidas existentes para o seu combate.

Por fim, em 2005, outro precedente, agora da Corte de Apelação, “[...]”

confirmou que a Lei de Proteção contra o Assédio se aplica ao assédio praticado no local de trabalho e que o empregador será responsável em substituição pelo assédio praticado por um empregado, [...]” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

1.8 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

1.8.1 Noções

O Direito Brasileiro é carente no tema de legislação de regência, a exceção de alguns dispositivos genéricos do Direito do Trabalho. No entanto, a ausência de disciplina legal não tem impedido a jurisprudência de nossos tribunais de, com fundamento nos princípios constitucionais e normas gerais, enquadrar determinadas condutas como assédio moral, impondo as reparações correspondentes.

O efeito jurídico, no Brasil, do reconhecimento do assédio moral é, portanto, a condenação do agressor em reparação por danos morais e/ou materiais. Entretanto, até a entrada em vigor da Magna Carta de 1988, a jurisprudência entendia pela impossibilidade de ressarcimento do dano moral. Com o seu advento, este passou a integrar o rol dos direitos fundamentais, extirpando os embates jurisprudenciais e doutrinários sobre a sua existência.

Neste aspecto, da reparação do dano moral, a Constituição Federal em seu art. 5º, inciso V, de forma genérica, estabelece: *“é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”* (BRASIL, 2014). No mesmo sentido, o inciso X, do citado artigo, amplamente, dispõe: *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”* (BRASIL, 2014).

A Lei nº 10.406 de 2002, o Código Civil brasileiro, seguindo a citada disciplina constitucional sobre o assunto, deu-lhe previsão normativa expressa e abrangente em seu art. 186, assim, redigida: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”* (BRASIL, 2014). E, em seu art. 932,

inciso III, indica, especificamente, o empregador como responsável pela reparação dos danos morais advindos das relações de trabalho, ao dispor:

São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. (BRASIL, 2014).

Assim, a lei civil, além de impor a reparação do dano moral causado ao empregado, determinou quanto a esta, a responsabilidade direta do empregador pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos.

No que tange ao dano moral no trabalho, a Constituição Federal o prevê no art. 114, inciso VI, acrescentado pela Emenda Constitucional 45/2004, ao dispor: *“compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”* (BRASIL, 2014). Por outro lado, a Lei Maior, no seu art. 225, *caput*, estabelece o direito de todos a um meio ambiente equilibrado ao impor:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 2014).

E, ao tratar do sistema único de saúde, no seu art. 200, *“caput”* e inciso VIII, afirma expressamente que o meio ambiente laboral está inserido na noção de “meio ambiente”, ao prescrever: *“Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”*. (BRASIL, 2014).

Outros dispositivos constitucionais dão suporte normativo ao combate a prática do assédio moral no trabalho e à reparação do dano moral por ele causado, dentre eles o art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, que enumeram os seguintes fundamentos da República Federativa do Brasil:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 2014).

Além disso, o seu art. 3º, *caput*, inciso IV, prevê que: “*Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (BRASIL, 2014). E, arrola o “trabalho”, dentre as espécies de direitos sociais em seu art. 6º, *caput*, que dispõe: “*São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição*” (BRASIL, 2014).

Entretanto, como já afirmado, não há no Brasil uma legislação específica sobre o assédio moral no trabalho, a exceção de alguns dispositivos do Direito do Trabalho, que lhe dê um conceito, características, possibilidades e estabeleça as suas consequências, deixando para a jurisprudência, com o apoio da doutrina, a responsabilidade de estabelecer tais aspectos. O jurista Luiz Salvador nos apresenta as possibilidades jurídicas disponíveis aos assediados de uma relação de emprego, isto é, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam:

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é suserania, é de igualdade, é de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera relação econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, à honradez e à autoestima (SALVADOR, 2002, p. 100).

No mesmo sentido, é a jurisprudência de nossos tribunais, veja:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar a sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado em tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não 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 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. (DIONÍSIO, 2002, p. 66-10/1237).

Já no âmbito do serviço público a prática do assédio moral, além de ensejar a reparação do dano causado ao servidor ofendido, é, hoje, um ato de improbidade administrativa. Veja a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça a seguir:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.429/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige ademonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. (Relator: Ministra ELIANA CALMON, 03/09/2013, T2).

Embora o assédio moral nas relações de trabalho gere o dever de indenizar o dano moral causado, tal efeito, em todo o mundo, vem se revelando insuficiente no combate à sua prática, em razão do seu crescimento acelerado nas últimas décadas. Neste contexto, a criminalização do terror moral no ambiente de trabalho vem ganhando adeptos. Na França, como vimos é tipificado como crime no art. 122-49 do Código Penal, sujeito a sanção de prisão e multa. No mesmo sentido, na Grã-Bretanha, o ato de 1997 disciplina a conduta, prevendo pena de prisão até seis meses e multa.

No Brasil, que vem seguindo no mesmo caminho, há projetos de lei visando tornar o assédio moral um ato criminoso, tais como: Projeto de Lei Federal nº 5.887/2001, que tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo a alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa (BRASIL, 2001), e Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, que também introduz o tipo no Código Penal, (BRASIL, 2001).

No que tange ao último, em 11 de abril de 2012, no Plenário da Câmara foi apresentado o Requerimento n. 4.927/2012, pelo Deputado Romero Rodrigues (PSDB-PB), que: "*Solicita inclusão na Ordem do Dia do Projeto de Lei nº 4742 de 2001 que "Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho"* (BRASIL, 2012).

1.8.2 Legislação no setor privado

Como destacamos acima, no direito brasileiro, a legislação trabalhista carece de dispositivos que regulamentem o assédio moral no âmbito das relações de emprego, a exceção de alguns dispositivos genéricos e projetos de lei federal, em razão de ser de competência privativa da União, legislar sobre Direito do Trabalho, conforme art. 22, I, da nossa Magna Carta.

Quanto aos projetos de lei, temos o Projeto de Lei n. 2.369/2003 (BRASIL, 2003), que proíbe a prática do assédio moral nas relações de trabalho, o define, prevê pagamento de indenização pelo empregador a ser arbitrada pelo magistrado e o direito de regresso contra o responsável pelo ato, impõe ao empregador a adoção de medidas preventivas, sob pena de multa a ser fixada pelo juiz no caso de ocorrência do assédio, estabelece punição disciplinar ao empregado assediador que foi orientado sobre a proibição da conduta, dentre outros aspectos; e o Projeto de Lei n. 2.593/2003 (BRASIL, 2003), que visa modificar as hipóteses de justa causa praticadas pelo empregador constantes na CLT, inserindo o assédio moral; dentre outros.

No que se refere ao Projeto de Lei n. 2.369/2003, em 18 de fevereiro de 2010, a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, determinou: "*Apense-se à(ao) o Projeto de Lei-6757/10. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II*" (BRASIL, 2003). Já o Projeto de Lei n. 2.593/2003 foi apensado ao Projeto de Lei 2.369/2003, em 14 de março de 2007, sendo desarquivado pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados "*[...] nos termos do RICD, em conformidade com o despacho exarado no REQ-70/2007. DCD 15 03 07 PAG 9970 COL 01*" (BRASIL, 2003).

1.8.3 Legislação no serviço público

Hoje, contamos no Brasil com inúmeros projetos de lei sobre a matéria no âmbito do serviço público, principalmente, municipais, como são os casos de Santos/SP (SANTOS, Projeto de Lei nº 23 de 2013, 2013) e São José dos Campos/SP (SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, Projeto de Lei nº 252 de 2001, 2001), sendo que alguns já foram aprovados. Neste sentido, Sônia Mascaro Nascimento destaca:

O que se verifica por meio de uma busca na legislação nacional é a existência tão somente de leis municipais nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação:

- (i) Iracemápolis/SP (Lei n. 1.163, de 24-4-2000, e Decreto Regulamentador n. 1.134/2001).
- (ii) Cascavel/PR (Lei n. 3.243, de 15-5-2001).
- (iii) Guarulhos/SP (Lei n. 358, de 19-7-2001).
- (iv) Sidrolândia/MS (Lei n. 1078, de 5-11-2001).
- (v) Jaboticabal/SP (Lei n. 2.982, de 17-11-2001).
- (vi) Ubatuba/SP (Lei n. 2.120, de 20.11.2000).
- (vii) São Paulo/SP (Lei n. 13.288, de 10-1-2002).
- (viii) Natal/RN (Lei n. 189, de 23-2-2002).
- (ix) Americana/SP (Lei n. 3.671, de 7-6-2002).
- (x) Campinas/SP (Lei n. 11.409, de 04-11-2002).
- (xi) São Gabriel do Oeste/MS (Lei n. 511, de 4-4-2003).
- (xii) Ribeirão Preto/SP (Lei n. 9.736, de 19-2-2003).
- (xiii) Presidente Venceslau/SP (Lei n. 2.377, de 4-12-2003).
- (xiv) Porto Alegre/RS (Lei Complementar n.498, de 19-12-2003).
- (xv) Santo André/SP (Lei n. 8.629, de 3-1-2004).
- (xvi) Catanduva/SP (Lei n. 4.205, de 4-5-2006). (NASCIMENTO, 2011, p. 18/19).

As leis acima enumeradas são normas administrativas que regulamentam as condutas havidas entre a Administração Pública e os seus servidores municipais, e, restringem-se, por regra, às dependências daquela, seja em suas administrações

direta, indireta, autárquica e fundacional. Há, ainda, mais recentemente aprovadas as de São José do Rio Preto/SP, em 27 de maio de 2008 (SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, Projeto de Lei nº 026 de 2008, 2008); e a de Vitória/ES, em 13 de outubro de 2009 (VITÓRIA, Projeto de Lei 238 de 2008, 2008).

As citadas legislações, em sua maioria, proíbem a prática do assédio moral a todos os servidores, inclusive, aos chefes; preveem que o procedimento para sua investigação pode ser iniciado de ofício pela parte assediada ou pela autoridade que tiver ciência da infração, com a devida garantia da ampla defesa ao investigado; cominam penalidades que são graduadas de acordo com a gravidade da conduta assediadora, tais como: advertência, suspensão, exoneração/demissão.

A primeira lei no serviço público estadual a regulamentar o assédio moral foi a do Estado do Rio de Janeiro, a Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002 (RIO DE JANEIRO, 2002). Em seguida, o Estado da Paraíba editou a LC n. 63, de 9 de julho de 2004 (PARAÍBA, 2004), que define a conduta. Pouco tempo depois, o Estado de São Paulo promulgou a Lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 (SÃO PAULO, 2006), que além de conceituar o assédio, estabelece medidas de prevenção, e proíbe sanções, ou quaisquer constrangimentos, ao servidor que testemunhar o fato. Logo após, temos ainda, a título de exemplo a Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, de Pernambuco (PERNAMBUCO, 2007). E, atualmente, há em vários Estados projetos de lei que tratam do tema, dentre eles os Estados do Ceará (CEARÁ, Projeto de Lei nº 110, 2013, 2013) e Bahia (BAHIA, Projeto de Lei nº 12.819/2002, 2002).

Já no setor público federal, há vários projetos de lei dispendo sobre o assédio moral, alguns arquivados, como o Projeto de Lei n. 4.591/2001 (BRASIL, 2001), que alterava a Lei 8.112/1990; o Projeto de Lei n. 5.972/2001 (BRASIL, 2001), no mesmo sentido daquele e a ele apensado; o Projeto de Lei n.1610 de 2003 (BRASIL, 2003), com semelhante pretensão dos anteriores; e outros que caminham a passos lentos, como o Projeto de Lei n. 4.742/2001 (BRASIL, 2001), que visa punir o assédio na esfera criminal; o Projeto de Lei n. 4.960/2001 (BRASIL, 2001); Projeto de Lei n. 5.887/2001 (BRASIL, 2001); Projeto de Lei n. 5.971/2001 (BRASIL, 2001), todos os três últimos apensados ao primeiro por disporem sobre o mesmo aspecto do assunto.

Quanto ao Projeto de Lei n. 4960/2001, Sônia Mascaro do Nascimento destaca que ele “[...] *regulamenta o assédio moral de forma bastante detalhada, inclusive com a previsão de circunstâncias agravantes*” (NASCIMENTO, 2011, p. 26), e em seu art. 149-A dispõe:

Art. 149-A. Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e responsabilidades.

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

§ 1º Na mesma pena incorre quem, em relação à pessoa que participa do mesmo ambiente de trabalho:

I – ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente;

II – sonega-lhe informações de forma persistente;

III – espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito;

IV – usurpa-lhe ideias, projetos ou iniciativas ou nega-lhe autoria de ideias, projetos ou iniciativas.

§ 2º A pena é agravada em até dois terços se da conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro para o sujeito passivo (NASCIMENTO, 2011, p. 26).

Cabe destacar, por fim, que o Projeto de Lei n. 5.887/2001 (BRASIL, 2001), diferentemente do Projeto de Lei n. 5.971/2001 (BRASIL, 2001), que não faz referência ao servidor público civil, visa reprimir o assédio moral na iniciativa privada e, do mesmo modo, no setor público.

1.9 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Ambos são atos ilícitos que possuem certa correlação e que podem acontecer nas relações de trabalho. Entretanto, a diferenciação é essencial para a identificação de seus efeitos, em especial, em razão do fato de que o assédio sexual é crime previsto no art. 216-A do Código Penal (BRASIL, 2014). Ademais, este é caracterizado no meio ambiente laboral pela conduta dolosa e reiterada de constranger a vítima, sobre a qual se tem ascendência profissional, com o objetivo de obter vantagem sexual.

Com efeito, a identificação do assédio sexual impõe o exame do comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade

própria que decorre de sua função, pressiona com fins de obtenção ilícita de favores sexuais não desejados. Nesta modalidade de violência ao trabalhador, o agente é sempre o empregador ou superior hierárquico da vítima, enquanto que no assédio moral, a vítima poderá ser o próprio chefe e, o agente, um grupo de subalternos.

Ademais, a intenção do agente do assédio sexual é obter um favor dessa natureza junto à vítima, ao passo que no assédio moral a intenção do agente é eliminar a vítima do mundo do trabalho através da ruína de sua autoestima.

1.10 INSTITUTOS DIFERENTES

1.10.1 Noções

Há diferentes formas de assédio moral, tanto interpessoal quanto organizacional como expressão extrema da violência psicológica no ambiente de trabalho. O primeiro é definido na doutrina como um conjunto de comportamentos hostis, repetitivos, que perduram no tempo, constroem, isolam, expõem e procuram destruir uma ou poucas pessoas escolhidas como alvos. Já o último, o Assédio Moral Organizacional, é aquele em que a estrutura e os aparatos organizacionais são articulados para construir uma política de violência, estando nele inserido, portanto, o assédio interpessoal. Entretanto, de acordo com Hirigoyen:

Nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. Por isso é preciso ser cauteloso. Só assim uma prevenção verdadeiramente eficaz poderá ser adotada. A intenção deste capítulo é distinguir o assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado ou do desentendimento. (HIRIGOYEN, 2012, p. 19).

Com efeito, na doutrina são apontadas e diferenciadas a gestão por injúria, a gestão por estresse e a gestão por medo, por ocorrerem com frequência no meio ambiente laboral, muito embora não sejam modalidades de assédio moral, mas que com este, na prática, podem ser confundidas.

1.10.2 Gestão por Injúria

Na gestão por injúria, as humilhações, os constrangimentos e falta de respeito perpetradas em detrimentos dos subalternos são formas de se conseguir obediência, sujeição e submissão. Nesta espécie, são adotados comportamentos que depreciam as pessoas, como palavras que inferiorizam, ataques em particular ou, até mesmo, em público. Além disso, as agressões não visam um alvo certo, vez que todas as pessoas do grupo são maltratadas indistintamente.

1.10.3 Gestão por estresse

Já na gestão por estresse, os ataques têm por finalidade aumentar o desempenho, a eficiência ou a agilidade no trabalho e não objetiva destruir o trabalhador, em que pese, os danos para a saúde dos trabalhadores possam ser avassaladores e advém do exagero das pressões desproporcionais impostas.

1.10.4 Gestão por Medo

Por fim, na Gestão por Medo, tem na ameaça explícita ou velada, como um estímulo preferencial para levar a adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais. Por conseguinte, os trabalhadores ao serem ameaçados de perder o emprego, o cargo, as gratificações, transferidos de setor, postos em condição de inutilidade, ou expostos a constrangimentos, favorece condutas de submissão e obediência, mas estimula, ao mesmo tempo, condutas agressivas. O trabalhador tende a atacar para não ser atacado e excluído, assumindo comportamentos antiéticos, deteriorando o clima e as relações de trabalho.

1.10.5 Assédio Moral

Como vimos nos tópicos anteriores, o assédio moral, diferentemente das hipóteses acima descritas, uma conduta sutil, abusiva e degradante do meio laboral praticada de forma repetitiva e prolongada por chefes em detrimento de seus subordinados ou destes em relação àqueles; entre colegas que pertencem a uma mesma hierarquia; ou, ainda, por chefe e colegas do ofendido (mista).

Além disso, a motivação do assédio moral é egoística e narcisista, vez que, o agente ao ferir a dignidade e os direitos da personalidade do indivíduo que trabalha, visa, por meio do isolamento ou exclusão daquele do meio de trabalho, ascender e manter-se no poder a todo custo. Tais condutas ocasionam danos físicos e psicológicos e, em alguns casos podem levar à loucura e até ao suicídio.

1.11 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Diante do fato desta dissertação tratar do Assédio Moral no Poder Judiciário, não poderíamos deixar de lado outra modalidade de assédio moral comumente praticada no ambiente de trabalho, o denominado assédio moral organizacional, que tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas “mercantilistas” da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas.

Ademais, o assédio moral individual, que visa a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a perante o grupo, é reflexo em grande parte da adoção pelas organizações dos novos métodos neoliberais de gestão abusivos como forma de controle, disciplina, sujeição e poder. Tais técnicas de administração abusivas já é uma prática comum nas empresas privadas da atualidade, que aos poucos estão sendo incorporadas pelas instituições públicas, em especial, pelo Poder Judiciário. Por conseguinte, demonstraremos no terceiro capítulo desta dissertação que assédio moral organizacional e interpessoal estão intimamente interligados na lógica da Administração do Poder Judiciário.

A reestruturação e reorganização do trabalho alicerçada na competitividade e na busca de resultados a baixos custos, com o fim de expansão do mercado globalizado fizeram com que o trabalhador se adequasse a novas características, dentre elas: qualificação, polivalência, visão sistêmica do processo produtivo, autonomia e flexibilização. Com efeito, exige-se do trabalhador maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade, criatividade, com o objetivo de produzir mais e com o menor custo possível.

Dentro desta nova realidade, o trabalhador atual está submetido a um meio ambiente laboral com características altamente degradantes, humilhantes e competitivas, obrigando-o a também se tornar extremamente competitivo, e, em alguns casos, a adotar práticas desumanas, em especial, o assédio moral interpessoal, sob pena de não se desenvolver no local de trabalho. Todo este cenário está inserido em algo mais amplo, qual seja, o assédio moral organizacional, que:

[...] compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa (ALVARENGA, 2012).

Diante das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, as empresas precisam se reestruturar para atenderem aos padrões internacionais de qualidade para serem mais competitivas e lucrativas. Por conseguinte, estamos vivenciando o tempo do controle da qualidade total. E como efeito direto disso, é a busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que se dá por meio do estabelecimento de metas, em grande parte, abusivas.

Neste contexto, o novo modelo é o do sujeito produtivo, ou seja, o trabalhador que vai além das metas, esquecendo a sua própria dor ou a de terceiros. É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho" (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2011). Além disso:

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2011).

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região sobre assédio moral organizacional proferiu a seguinte decisão:

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DE DANO CAUSADO AO EMPREGADO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros. ESTRATÉGIAS DE VENDAS. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM COMPETIÇÃO DE PAINT BALL E USO DE BÓTONS COLORIDOS PARA IDENTIFICAR O ATINGIMENTO DE METAS ESTABELECIDAS NA EMPRESA. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE POSSIBILIDADE DE RECUSA. DANO MORAL CARACTERIZADO. As modernas estratégias de venda adotadas pelas empresas com a finalidade de identificar as reações das pessoas diante de imprevistos não podem deixar de lado as individualidades de cada um e até mesmo as fobias que podem decorrer da participação compulsória, capaz de produzir lesões psíquicas de natureza grave. Atualmente, estudos na área de Psicologia e Neurociências comprovam a possibilidade de ocorrência de lesão física produzida por agentes psíquicos, sobretudo no que toca ao estresse crônico, capaz de produzir danos irreversíveis no sistema imunológico do indivíduo. (BAHIA, 2009).

O assédio moral organizacional, diante das considerações acima expostas, trata-se de técnicas de administração abusivas com vistas a adoção generalizada de uma política de violência no ambiente laboral e, conseqüentemente, ao alcance dos mais altos anseios neoliberais institucionais.

CAPÍTULO II - DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2.1 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS E DA PERSONALIDADE

2.1.1 Origens

Antes de adentrarmos no estudo dos direitos humanos fundamentais e os da personalidade e sua interligação com o assédio moral no serviço público é imperioso estudarmos o processo de evolução dos direitos humanos, do qual aqueles são consequência e representam o resultado de uma paulatina preocupação em garantir à pessoa o respeito à dignidade e aos direitos básicos próprios à condição de ser humano.

O nascimento e a prática dos direitos humanos na América do Norte e na Europa e sua propagação por quase todo o globo, se deu basicamente por meio de três textos históricos essenciais, quais sejam: A Declaração de Independência dos Estados Unidos de 1776; a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, surgida na Revolução Francesa; e a Declaração Universal dos Direitos Humanos promulgada pelas Nações Unidas em 1948. No que tange a primeira, Ramos e Galia destacam:

É importante salientar que a preocupação em promover a reserva de atributos intrínsecos da pessoa humana (direitos personalíssimos) esteve presente de forma expressiva já na Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, de 1776, em cujo texto constava que os representantes do povo americano consideravam como verdades autoevidentes que todos os homens são criaturas iguais e que são dotados pelo seu criador de direitos inalienáveis, entre os quais a vida, a liberdade e a busca da felicidade, sendo os governos instituídos para assegurar esses direitos, sob pena de perderem sua legitimidade caso se voltassem contra

os seus governados, podendo, inclusive, ser destituídos por eles (RAMOS, Luis Leandro; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 60).

O livro “A Invenção dos Direitos Humanos: uma história”, de Lynn Hunt (HUNT, 2009), demonstrou que antes que as sociedades, nações e povos pudessem reconhecer e defender os direitos fundamentais dos outros, as pessoas precisaram desenvolver a empatia pela individualidade e, inclusive, pela integridade corporal dos demais indivíduos. Para atingir esse fim, os romances, em especial os epistolares, como *Clarissa* (1747), de Samuel Richardson, e o desenvolvimento das artes no século XVIII, na França e por toda a Europa foram imprescindíveis.

Entretanto, aprender a sentir empatia, ou melhor, a habilidade de se reconhecer no outro, apesar de abrir o caminho para os direitos humanos, não garantia que todos seriam capazes de percorrer esse caminho. Segundo a citada autora, embora Jefferson, autor da Declaração da Independência Americana pressionasse pelo mais elevado “[...] grau de liberdade imaginável” (HUNT, 2009, p. 45), esta era pensada apenas para o maior número de homens brancos que fosse possível, o que não incluía os escravos e as mulheres.

O surgimento dos direitos humanos estava, portanto, intimamente relacionado com uma nova disposição social e política na qual as pessoas passam a ser vistas como autônomas e semelhantes. Exemplo emblemático dessa afirmação, nos é dado por Lynn Hunt, é o caso de Jean Calas, protestante francês condenado por assassinar o filho, a sua tortura pública e perseverança em afirmar a inocência mesmo durante os tormentos, que despertaram na população sentimentos de compaixão e arrependimento por seus julgamentos irracionais (HUNT, 2009, p. 45).

Em seguida, a tortura e as punições cruéis passaram a serem questionadas, especialmente, com o apoio de Voltaire e o italiano Cesare Beccaria. Assim, nos anos 1780, a abolição da tortura e formas cruéis de punição física havia se tornando elementos essenciais na nova doutrina dos direitos humanos e, não apenas na França, mas em outros países Europeus e nas colônias americanas.

A declaração formal de direitos foi importante, não só por confirmarem uma mudança nas atitudes, como também, pelas suas repercussões. Neste aspecto, as declarações propiciaram o surgimento de inúmeras outras causas de direitos

humanos que ecoam até os dias de hoje, e que culminou no paradigma contemporâneo de centralidade do ser humano e de sua dignidade como referência para os ordenamentos jurídicos.

Além disso, o próprio ato de declarar direitos indicou mudanças na soberania. Neste sentido, a Declaração da Independência significou o apoderamento da soberania pelas colônias americanas e a Declaração francesa, apesar de não repudiar diretamente a soberania de seu rei, deixou explícito que os direitos não decorriam de um acordo entre o governo e os cidadãos, mas sim da natureza própria dos seres humanos (autoevidentes).

Desse modo, o ponto em comum das duas declarações e novo, foi o nascimento de governos justificados pela sua garantia dos direitos universais. Por conseguinte, a autora da obra, ao nos apresentar alguns dos efeitos concretos e sucessivos das declarações dos direitos, afirmou: *“As questões dos direitos revelavam, portanto, uma tendência a se suceder em cascata”* (HUNT, 2009, p.147).

Neste contexto, os direitos iguais dos protestantes, seguida dos atores, carrascos e demais profissionais, judeus, homens sem propriedade, os homens negros livres, criados, desempregados, escravos, dentre outros, e por último das mulheres (que só votaram no século XX), entraram em pauta. O fundamento era: *“[...] se os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos”* (HUNT, 2009), nos termos da Declaração Francesa de 1789, não justificaria a discriminação.

Lynn Hunt, no último capítulo da sua obra *“A força maleável da humanidade”* por que os direitos humanos fracassaram a princípio, mas tiveram sucesso no longo prazo, abordou a respeito da *“[...] longa lacuna na história dos direitos humanos, de sua formulação inicial nas declarações americana e francesa até a Declaração Universal das Nações Unidas em 1948”* (HUNT, 2009, p.177).

Segundo ela (HUNT, 2009), tal cenário se deu em razão do fato de que o debate sobre os direitos naturais universalmente aplicáveis terem diminuído nos séculos XVIII e XIX, pois o foco estava na nação. Neste período, quando se falava em direitos, falava-se em direitos enquanto cidadão americano, britânico, francês, alemão, etc., ou seja, eram direitos específicos de um povo.

Durante a referida lacuna, o nacionalismo passou por duas fases, a primeira da autodeterminação, tradicionalista e, após 1815 assumiu, gradualmente, posição de estrutura dominante para os direitos, com a queda de Napoleão e o fim da era revolucionária, quando se tornou mais fechado e defensivo. Em consequência, as afirmações de igualdade natural de toda a humanidade levaram, surpreendentemente, a defesas globais sobre a diferença natural, criando um novo opositor dos direitos humanos, mais forte que os tradicionalistas.

Assim, nesse novo contexto, a ideia de direitos humanos possibilitou o surgimento do sexismo, racismo e o antissemitismo, estes agora com justificativas biológicas para o caráter natural da diferença humana. Tal situação, só foi revertida com a perda da confiança na nação após as duas grandes guerras mundiais desastrosas.

As barbáries da Segunda Guerra Mundial, com seus 60 milhões de mortos, tornaram imperativa a promulgação pelas Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. Esta reafirmou não só os direitos individuais do século XVIII, mas proibiu, também, a escravidão; providenciou o sufrágio universal e igual, por meio de votação secreta; requeria a liberdade de ir e vir; o direito a uma nacionalidade; o direito de trabalhar com pagamento igual para trabalho igual; o direito a educação, etc. Neste aspecto:

Contudo, foi a partir da catarse política e jurídica coletiva que se seguiu após a Segunda Guerra Mundial, fato que alterou profundamente as concepções culturais do homem e da sociedade, bem como da proteção da personalidade humana através de direitos subjetivos constitucionalmente assegurados foi sintetizada pela concepção de dignidade da pessoa humana.

A partir daí, a dignidade da pessoa humana converteu-se em uma ideia reguladora do pensamento político e jurídico contemporâneo, fundamentando quase todos os direitos fundamentais, inclusive aqueles concernentes à tutela específica da personalidade. Essa ideia origina-se no Preâmbulo da Declaração dos Direitos do Homem, de 1948, o qual reporta-se ao “reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis”, bem como no art. 1º, o qual dispõe que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 60).

Da narrativa acima, se extrai que os direitos humanos passaram por um processo de construção (inicialmente, com o desenvolvimento da empatia, por meio

dos romances e da arte; e em seguida, com as Declarações Americana e Francesa), que possibilitaram o surgimento paulatino dos direitos da personalidade; desconstrução (atrocidades da Segunda Guerra Mundial), tempo em que houve a total desconsideração pelo ser humano; e reconstrução (pós-guerra: Declaração de 1948), quando a dignidade da pessoa humana passou a ser a razão de ser e o fundamento dos direitos fundamentais. Quanto a este aspecto cabe ressaltar:

É importante lembrar que alguns fatos históricos, tais como o impacto da desumanidade provocado pelo nazismo e regimes semelhantes, e a exposição da interioridade do ser pela psicologia impuseram ao direito, de um modo geral, uma viagem para dentro do homem, isto é, uma reversão do patrimonialismo clássico para a personalização do direito, principalmente no direito civil, colocando o homem como o fim em si mesmo, ou seja, como centro referencial dos ordenamentos jurídicos (CANTALLI, 2009, p. 61).

Nesta esteira de raciocínio, a conexão entre os direitos individuais fundamentais e os direitos da personalidade (frutos do processo de evolução dos direitos humanos) é evidente, vez que a ideia de tutela da dignidade da pessoa humana que fundamenta os últimos, não se separa da noção de proteção dos primeiros, já que estes visam tutelar os pontos essenciais da subjetividade do ser humano. Cláudio Ari Mello afirma:

Portanto, os direitos de tutela da vida, da integridade física, da liberdade, privacidade, proteção contra tratamentos discriminatórios ou cruéis são instrumentos jurídico-políticos de proteção de bens diretamente vinculados à felicidade, ao bem-estar e à dignidade humana, reservando, cada uma delas, atributos inerentes à personalidade humana (MELLO, 2003, p. 75).

Em reforço da defesa da estreita relação entre os direitos individuais fundamentais e os direitos da personalidade, o referido autor ressalta:

Assim, resta claro que é somente após a difusão dos direitos fundamentais nos sistemas jurídicos nacionais que adotaram o constitucionalismo liberal depois de 1945, que se difundem e se positivam os direitos de personalidade, motivo pelo qual, a ligação íntima que ainda hoje persiste entre os direitos fundamentais e os direitos da personalidade tem razões históricas bem definidas e concretas (MELLO, 2003, p. 76-77).

Do exposto, os direitos fundamentais e os direitos da personalidade estão conectados historicamente, bem como, por suas finalidades máximas, qual seja, a realização do princípio da dignidade humana. Com efeito, analisar o assédio moral

nas relações de trabalho perpassa, necessariamente, pelos direitos humanos, os fundamentais e os da personalidade, em razão daquela violência representar profunda degradação desses direitos arduamente conquistados ao longo da história.

2.1.2 A Constitucionalização dos Direitos Fundamentais

Os Direitos Fundamentais, portanto, antecedem à ideia de constitucionalismo que, de acordo com Alexandre de Moraes, "[...] tão somente consagrou a necessidade de insculpir um rol mínimo de direitos humanos em um documento escrito, derivado diretamente da soberana vontade popular." (MORAES, 2011, p. 2-13). Por conseguinte, a Constituição consiste na positivação dos Direitos Fundamentais no âmbito interno dos Estados. Já para Ricardo Fiuza, a principal finalidade de uma Constituição é a garantia dos direitos individuais, "[...], pois são os indivíduos que, unidos em soberania nacional, formam um Estado, cujos órgãos de poder, então, são estruturados." (FIUZA, 1991, p. 48).

A constitucionalização, conforme narrado, surgiu dos movimentos sociais que levaram a institucionalização dos Direitos Fundamentais. Os pioneiros no reconhecimento dos Direitos Fundamentais foram os Estados Unidos da América, inserindo-os na sua Constituição. Do mesmo modo, a Revolução Francesa culminou no art. 16 de sua Declaração, que estabelece que "*qualquer sociedade em que não esteja a garantia dos direitos nem estabelecida a separação dos poderes, não tem Constituição.*" (DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO, 1789).

Para a concepção antiga de Constituição, esta refletia tão somente a estrutura social, ou seja, não significava um ato de vontade do povo ou dos seus governantes. Assim sendo, nesta época, a Constituição possuía sentido unicamente institucional, que apenas legitimava a atuação do Estado. Por outro lado, a moderna Constituição ou "Constituição material", designação dada pela doutrina, passa a ser um ato de vontade política de um povo. Com efeito, isso significa grandes mudanças nos ideais políticos. Neste aspecto, Jorge Miranda ministra:

Em vez da tradição, o contrato social; em vez da soberania do príncipe, a soberania nacional e a lei como expressão da vontade geral; em vez do exercício do poder por um só ou seus delegados, o exercício por muitos, eleitos pela colectividade; em vez da razão do Estado, o Estado como executor de normas jurídicas; em vez de súditos, cidadãos e atribuição a todos os homens, apenas por serem homens, de direitos consagrados nas leis. (MIRANDA, 2002, p. 45).

Em seguida, o constitucionalismo assume a função de regular as atividades dos governantes e as suas relações com os governados, e com isso protege-os contra as ingerências e abusos do Estado, assim: *"Em vez de os indivíduos estarem à mercê do soberano, eles agora possuem direitos contra ele, imprescritíveis e invioláveis."* (MIRANDA, 2002, p. 326).

Diante da noção de Constituição material e a sua extrema importância para observância dos direitos e garantias individuais, sente-se a imprescindibilidade de consolidá-la por meio da sua inserção em um documento solene, que para Kelsen é *"[...]um conjunto de normas jurídicas que pode ser modificado apenas com a observância de prescrições especiais cujo propósito é tornar mais difícil a modificação dessas normas"* (KELSEN, 1998, p. 182), por isso, é designada de Constituição formal. Assim, as Magnas Cartas no modo como hodiernamente são conhecidas, são um reflexo da positivação dos Direitos Fundamentais, que levou a rigidez e supremacia constitucional que predominam no Estado de Direito.

2.1.3 Terminologia dos Direitos Fundamentais

Os Direitos Fundamentais, na sua acepção clássica, são meios de tutela do indivíduo em face da atuação do Estado. No Brasil, estão previstos na Magna Carta de 1988, embora, há quem os limite ao elenco de seu artigo 5º, no qual estão estabelecidos os direitos e deveres individuais e coletivos. Entretanto, em que pese o fato deste dispositivo constitucional ter arrolado vários tipos de Direitos Fundamentais, a eles não se limitam, em razão da noção contemporânea da Constituição.

A definição da terminologia apropriada a ser adotada é essencial à delimitação e adequação ao tema proposto. Paulo Bonavides tece profundas críticas

ao uso "indiferente" das expressões "direitos humanos", "direitos do homem" e "direitos fundamentais". Neste sentido, Vladimir Brega Filho esclarece: direito fundamental "*é o mínimo necessário para a existência da vida humana.*" (BREGA FILHO, 2002, p. 66), que, por esta razão, deve assegurar uma vida digna, nos termos do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

A expressão "Direitos Humanos", do mesmo modo que a expressão "direitos fundamentais", compreendem os direitos imprescindíveis à garantia de uma vida humana digna; porém, a doutrina os diferencia, ao considerar os Direitos Fundamentais como os positivados em uma Constituição, enquanto os Direitos Humanos como os decorrentes das normas internacionais. Para Canotilho:

Direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); Direitos Fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente. (CANOTILHO, 1998, p. 359).

Com efeito, para Canotilho a ordem jurídica não se limita à Constituição, vez que, para ele, os direitos fundamentais são subdivididos em "formalmente constitucionais", que são as normas com valor constitucional formal, e "materialmente fundamentais" (CANOTILHO, 1998, p. 359), que são os direitos contidos das leis aplicáveis de direito internacional não positivados na Lei Maior. Neste aspecto:

[...] são os direitos humanos reconhecidos como tal pelas autoridades, às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional; são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis, nos Tratados Internacionais. (COMPARATO, 2001, p. 56).

A expressão "Direitos Fundamentais" será a utilizada nesta dissertação por se referir a Direitos positivados, seja no direito interno ou no direito internacional, isto é, compreende não só as normas formalmente fundamentais, mais também, as materialmente fundamentais. Ademais, aquele é o termo mais utilizado pela doutrina e pela Constituição brasileira.

2.1.4 As gerações (dimensões) de direitos fundamentais

2.1.4.1 Gerações ou dimensões

Os doutrinadores constitucionalistas divergem quanto a terminologia mais apropriada, “gerações” ou “dimensões”, para designar a evolução histórica dos direitos fundamentais. Paulo Bonavides (BONAVIDES, 2006, p. 563), por exemplo, adota expressamente o termo “gerações”, quando analisa a inclusão daqueles direitos nas constituições dos países.

Entretanto, parte da doutrina se opõe à expressão acima utilizada, por entenderem que o termo “gerações” é inadequado para definir a evolução dos direitos fundamentais. Para eles, este termo poderia desencadear a falsa ideia de que a medida que os direitos fundamentais fossem evoluindo, haveria uma substituição de uma geração por outra, o que, não deve ocorrer. Com efeito, os referidos autores defendem que deve ser usada a expressão “dimensão”, e não “geração”. De acordo com Ingo Sarlet:

[...] a teoria dimensional dos direitos fundamentais não aponta, tão-somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais, mas afirma, para, além disso, sua unidade e indivisibilidade no contexto do direito constitucional interno [...]. (SARLET, 2001, p. 49-50).

Neste aspecto, Antônio Augusto Cançado Trindade também prefere o termo “dimensões” a “gerações”, por representar a consideração dos direitos fundamentais sob uma perspectiva mais ampla, integradora, cumulativa e fortalecedora possível, não perdendo de vista cada uma das conquistas obtidas ao longo da história. Aquele afirma:

[...] a fantasia nefasta das chamadas ‘gerações de direitos’, histórica e juridicamente infundada, na medida em que alimentou uma visão fragmentada ou atomizada dos direitos humanos, já se encontra devidamente desmistificada. O fenômeno de hoje testemunhamos não é o de sucessão, mas antes, de uma expansão, cumulação e fortalecimento dos direitos humanos consagrados, consoante uma visão necessariamente integrada de todos os direitos humanos. As razões histórico-ideológicas da compartimentalização já há muito desapareceram. Hoje podemos ver com clareza que os avanços nas liberdades públicas em tantos países nos últimos anos devem necessariamente fazer-se acompanhar não de

retrocesso – como vem ocorrendo em numerosos países – mas de avanços paralelos no domínio econômico-social. (CANÇADO TRINDADE, 1997, p. 390).

Por conseguinte, ante as considerações acima expostas, resta claro que a expressão mais apropriada à evolução dos direitos fundamentais seria “dimensão”, e não “gerações”, conforme é adotado por alguns doutrinadores, vez que, este termo significa a possibilidade de uma dimensão dos direitos darem lugar a outra, eliminando-a, o que seria um absurdo.

Desse modo, em razão de os direitos fundamentais se complementarem e se interligarem e jamais se excluírem, a expressão mais correta é “dimensões”, Em que pese, no entanto, este último aspecto, utilizarei nesta dissertação ambos os termos como sinônimos, devido ao fato de inúmeros constitucionalistas assim empregarem.

2.1.4.2 As gerações (dimensões) dos direitos fundamentais

A definição de direitos fundamentais está associada à evolução da sociedade, o que, como será demonstrado, culminou numa alteração, ou melhor, num acréscimo nas tutelas pretendidas e, conseqüentemente, possibilitou o surgimento contínuo de novos direitos.

Os Direitos Fundamentais clássicos eram satisfeitos por meio de uma mera conduta omissiva por parte do Estado. Entretanto, com o desenvolvimento da sociedade, tal comportamento negativo do Estado se revelou insuficiente para o atendimento das novas exigências que surgiam diante de novos direitos. Com efeito, tais direitos passaram a reclamar atitudes positivas do Estado, e conferiu dois tipos de prerrogativas aos titulares dos Direitos Fundamentais: a liberdade e o poder.

De acordo com Paulo Bonavides, o lema da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade) “anunciou”, como numa profecia, a ordem histórica da gradativa institucionalização dos Direitos Fundamentais, que culminou na sua divisão em três gerações (ou dimensões), sucessivamente: direitos da liberdade, da igualdade e da fraternidade.

Os direitos de primeira geração (ou dimensão) são os direitos da liberdade, e foram os primeiros consagrados nas constituições. Trata-se dos direitos civis e políticos, têm como titular o indivíduo e são direitos de resistência contra o Poder Público. Tais direitos dependem da necessária separação entre Estado e Sociedade, em que esta exige daquele apenas a não interferência na liberdade dos indivíduos (tutela negativa).

De acordo com Norberto Bobbio (BOBBIO, 1992, p. 5-19), os direitos de primeira dimensão são direitos que conferem ao indivíduo um “espaço” de liberdade “em relação” ao Estado. Por outro lado, quanto aos direitos políticos, aquele afirma serem direitos que atribuem uma liberdade "no" Estado, por possibilitar uma participação mais ampla e generalizada dos cidadãos no poder político. A título de exemplo, são os primeiros, os direitos à vida, à liberdade e à igualdade, previstos no *caput* do artigo 5º da Lei Maior. E decorrentes dos citados direitos, as liberdades de manifestação e o direito de voto (art. 5º, IV, e art. 14, *caput*, da CF, respectivamente), dentre outros direitos políticos de primeira geração.

Já os direitos da segunda geração (ou dimensão) são os sociais, culturais e econômicos. Tais direitos surgiram com o Estado social, são entendidos como direitos da coletividade e advieram do princípio da igualdade. Para a sua concretização exigem prestações por parte do Estado (atitudes positivas). Neste aspecto, a Constituição brasileira, no seu art. 5º, § 1º, assegurou a auto aplicabilidade das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais.

Com base no raciocínio de Norberto Bobbio (BOBBIO, 1992, p. 5-19), os direitos de segunda geração são direitos de liberdade "por meio" do Estado, ou seja, é através deste que os indivíduos poderão obter a sua satisfação. Na Lei Maior, os citados direitos estão indicados em capítulo próprio, designado "Dos Direitos Sociais", em que constam vários Direitos Fundamentais, dentre eles os direitos a educação, a saúde, ao trabalho, a moradia, ao lazer e a segurança. (CF, art. 6º, *caput*).

Diante desta nova perspectiva, os Direitos Fundamentais receberam um novo conceito, e passaram a ser objetivados. Assim sendo, Paulo Bonavides ministra, em outras palavras, que o Estado passou a ter a obrigação de criar

pressupostos fáticos para a efetiva e concreta realização dos direitos, imprescindíveis ao pleno exercício da liberdade, sobre os quais o indivíduo é destituído de poder (BONAVIDES, 2002, p. 521). Isso significa que, dada a constatação da mera formalidade dos direitos de primeira geração e de que seus preceitos de fato não se estendiam a todos, se verificou a necessidade de atribuir ao Estado a função de efetivar direitos por meio de prestações (tutela positiva).

Ademais, tais pressupostos inspiraram também a legislação de Direitos Fundamentais constante de Tratados, pactos e convenções internacionais. Segundo Paulo Bonavides, "*[...] passaram a ser vistos numa perspectiva também de globalidade, enquanto chave de libertação material do homem.*" (BONAVIDES, 2002, p. 521). Por conseguinte, a ação deixa de partir de apenas um Estado específico, para advir também de uma comunidade de Estados.

Em seguida, com base na fraternidade surgem os Direitos Fundamentais de terceira geração (ou dimensão), os direitos difusos (referem-se a um número indeterminado de pessoas), que objetivam a proteção do ser humano, e não somente do indivíduo ou do Estado em nome da coletividade. Neste aspecto, Sarlet pondera: "*[...] trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos.*" (SARLET, 1998, p. 50). A sua designação como direitos de terceira geração, para Sarlet, é resultado da sua abrangência universal, "*[...] por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação.*" (SARLET, 1998, p. 51).

Os direitos de terceira geração são apontados como sendo: o direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito de comunicação. Embora, possam surgir outros direitos dessa espécie, com a universalização desses direitos. Entretanto, a maior parte desses direitos não está totalmente positivada nas Constituições, sendo encontrados em Tratados e outros documentos transnacionais.

Atualmente vem sendo admitida a existência de uma quarta geração (ou dimensão) de Direitos Fundamentais, como resultado de uma globalização econômica neoliberal e de uma paulatina dissolução do Estado Nacional por meio da

perda de sua soberania. São eles os direitos à democracia, à informação e ao pluralismo, e estão no topo da pirâmide dos Direitos Fundamentais. Para Paulo Bonavides, "os direitos de quarta geração compendiam o futuro da cidadania e o porvir da liberdade de todos os povos. Tão somente com eles será legítima e possível a globalização política." (BONAVIDES, 2002, p. 525), ou seja, objetivam a participação democrática, política e ativa de todos os povos num mundo globalizado.

2.1.5 Distinções entre Direitos e Garantias Fundamentais

Os Direitos Fundamentais se referem as normas substanciais, de característica material, e que dão existência aos direitos reconhecidos. Já as Garantias Fundamentais são os preceitos instrumentais colocados à disposição do indivíduo para a defesas daqueles direitos, embora, também possam ser consideradas direitos, vez que *"[...] traduzem-se quer no direito dos cidadãos a exigir dos poderes públicos a proteção dos seus direitos, quer no reconhecimento dos meios processuais adequados a essa finalidade [...]"* (CANOTILHO, 1998, p. 520). Entretanto, a distinção mais adotada na doutrina brasileira entre os institutos, é a seguir expressa:

A distinção entre direitos e garantias fundamentais, no direito brasileiro, remonta a Rui Barbosa, ao separar as disposições meramente declaratórias, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições assecuratórias, que são as que, em defesa dos direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os direitos; estas, as garantias; ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia com a declaração do direito. (MORAES, p. 31, 2014).

Em síntese, os direitos são declarados e, como efeito, inseridos no mundo jurídico, sendo principais e representativos, por si próprios, de determinados bens. A título de ilustração, temos o direito à vida, à liberdade de locomoção, etc. Por outro lado, as garantias são estabelecidas com a finalidade de assegurar a fruição de daqueles direitos, sendo acessórias. Engloba os remédios constitucionais, como o habeas corpus e o mandado de segurança, dentre outros; bem como, todas as demais disposições assecuratórias de direitos previstos na Constituição, ou seja, possui conteúdo abrangente.

2.1.6 Direitos Fundamentais Sociais

Os direitos fundamentais sociais na nossa Magna Carta já contam com mais de duas décadas e ainda suscita debates em torno da sua eficácia e efetividade, em razão da insuficiência e ineficiência dos instrumentos jurídicos existentes para lhes permitir uma integral concretização. Isso se deve hoje, em grande parte, ao contexto de crise do Estado Social, em que se sente os efeitos nefastos da globalização econômica e da política neoliberal, onde se insere tais direitos.

Ao longo da História houve uma evolução substancial, qualitativa, da noção de Estado, Justiça e Democracia, que passaram a estar associados a expressão “social”, muito embora, para alguns, em razão da referida dificuldade de se obter uma plena realização dos direitos fundamentais sociais, a ligação entre as expressões seja considerada, de fato, uma “armadilha semântica”. Em sentido oposto a este entendimento, Ingo Wolfgang Sarlet destaca:

A evolução do assim chamado Estado Liberal para o Estado Social de Direito (apenas o segundo seria uma “armadilha” ou “bobagem semântica”?) certamente representou para a humanidade bem mais do que um mero capricho semântico. Da mesma forma, haveríamos de reconhecer que todos os ilustres juristas, economistas, sociólogos, políticos e filósofos que fizeram e ainda fazem largo uso destas expressões (de Marx, Lassale a Tony Blair, Bobbio, Gomes Canotilho e, entre nós, Paulo Bonavides), nada mais foram ou são do que “bobos” ou, na melhor das hipóteses, vítimas “das armadilhas semânticas” criadas pela fértil imaginação humana ao longo dos tempos (SARLET, 2001).

Em seguida, ao definir Estado Social de Direito, dentre outros aspectos nele compreendidos, o autor afirma: “[...] se trata de um Estado de Direito voltado à consecução da justiça social”. Entretanto, atualmente, como destacado, vivenciamos uma crise do Estado Social de Direito, como efeito da “[...] da globalização econômica e da afirmação do pensamento neoliberal [...]”; e aquela crise, via de consequência, “[...] atua como impulso e agravamento da crise dos demais direitos” (SARLET, 2001). Neste sentido, Ingo Sarlet, ainda ressalta:

Assim, apenas para ficarmos com alguns exemplos, constata-se que a diminuição da capacidade prestacional do Estado e a omissão das forças sociais dominantes, além de colocarem em cheque a já tão discutível efetividade dos direitos sociais, comprometem o direito à vida, liberdade e

igualdade (ao menos, no sentido de liberdade e igualdade real), assim como os direitos à integridade física, propriedade, intimidade, apenas para citar os exemplos mais evidentes. Basta, neste contexto, observar que o aumento dos índices de exclusão social, somado à crescente marginalização, tem gerado um aumento assustador da criminalidade e violência nas relações sociais em geral, acarretando, por sua vez, um número cada vez maior de agressões ao patrimônio, vida, integridade corporal, intimidade, dentre outros bens jurídicos fundamentais.

[...]. A paz, contudo, não deverá, salvo melhor juízo, ser encarada apenas sob o prisma bélico (no sentido de ausência de guerra entre os povos e Estados), mas sim como paz nas relações sócio-econômicas e até mesmo interpessoais e afetivas em geral. A efetividade dos direitos fundamentais – de todos os direitos – depende, acima de tudo, da firme crença em sua necessidade e seu significado para a vida humana em sociedade, além de um grau mínimo de tolerância e solidariedade nas relações sociais, razão, aliás, pela qual de há muito se sustenta a existência de uma terceira dimensão (“ou geração”) de direitos fundamentais, oportunamente designada de direitos de fraternidade ou solidariedade. A preservação do meio ambiente, o respeito pela intimidade e vida privada, a proteção da criança e do adolescente, a igualdade entre homens e mulheres, a liberdade de expressão, dependem de um ambiente familiar e de relações afetivas sadias e responsáveis, enfim, de muito mais do que um sistema jurídico que formalmente assegure estes valores fundamentais, assim como de Juízes e Tribunais que zelem pelo seu cumprimento (SARLET, 2001).

Em síntese, a crise do Estado Social de Direito pode ser considerada a mola propulsora da crise dos demais direitos ou, ao menos, do seu agravamento, vez que representa na essência uma degradação mais ampla dos sentimentos de solidariedade e fraternidade, que penetra e se espalha nos mais diversos setores da sociedade, incentiva por uma política capitalista selvagem.

Neste cenário, é que o assédio moral nas relações de trabalho se insere, pois significa uma das formas mais graves de vulneração dos direitos fundamentais individuais e sociais dos trabalhadores, aqueles como reflexos imediatos da desvalorização destes. Em que pese, os direitos fundamentais sociais em nossa Lei Maior, tenha objetivo oposto, assim:

[...] podemos afirmar, em síntese, que a denominação de direitos sociais, à luz da nossa Constituição, não se prende – pelo menos não exclusivamente – ao fato de que se cuida de posições jurídicas a prestações materiais do Estado, mesmo que no cumprimento de sua função como Estado Social, ou mesmo ao fato de que se trata de direitos conferidos a uma determinada categoria social (como ocorre com os direitos dos trabalhadores). De qualquer modo, entendemos que a denominação dos direitos fundamentais sociais encontra sua razão de ser na circunstância – comum aos direitos sociais prestacionais e aos direitos sociais de defesa – de que todos consideram o ser humano na sua situação concreta na ordem comunitária (social), objetivando, em princípio, a criação e garantia de uma igualdade e liberdade material (real), seja por meio de determinadas prestações

materiais e normativas, seja pela proteção e manutenção do equilíbrio de forças na esfera das relações trabalhistas. Neste sentido, considerando os aspectos referidos, poderíamos conceituar os direitos fundamentais sociais – na esfera da magistral formulação de J. Miranda – como direitos à libertação da opressão social e da necessidade. (SARLET, 2001).

Nesta esteira de raciocínio, “*A eficácia (jurídica e social) dos direitos fundamentais sociais deverá ser objeto de permanente otimização [...]*” (SARLET, 2001), por significar a plena realização do princípio da dignidade humana, nesta inevitavelmente compreendida inúmeros outros direitos fundamentais, essencial ao desenvolvimento da pessoa humana.

2.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE

No Brasil, os direitos da personalidade estão presentes na Magna Carta de 1988, como esteve nas demais constituições, embora, hoje dotado de concepção renovada. Atualmente, tais direitos são tutelados de forma negativa e positiva, assim, a eles é garantida a proteção em caso de ameaça de lesão ou a reparação do dano em caso de lesão (tutela negativa), bem como, lhe são conferidos poderes e faculdades (tutela positiva), abrangendo quaisquer situações jurídicas que os envolva.

2.2.1 Definições

Os direitos da personalidade são os direitos subjetivos destituídos de cunho exclusivamente econômico, que são imprescindíveis à felicidade e desenvolvimento da pessoa humana. Neste sentido, é o entendimento de Fernanda Borghetti abaixo:

[...] os direitos da personalidade, em que pese previstos e tutelados pelo direito objetivo, são também direitos subjetivos não patrimoniais, vinculados à ideia de proteção do homem naquilo que lhe é de mais íntimo, ou seja, seu livre desenvolvimento enquanto ser. Desta feita, é possível concluir que os direitos subjetivos que não tenham objeto exclusivamente econômico e sejam essenciais à realização da pessoa são direitos da personalidade (CANTALLI *apud* RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 62).

Ademais, os direitos da personalidade são para os seus titulares valores absolutos (podem ser opostos contra todos) e originários ou inatos (ou seja, são

adquiridos ao nascer, independentemente de ato de vontade), que possuem as seguintes características:

[...] são os que dizem respeito aos atributos que definem e individualizam o indivíduo, protegendo-o em seus valores mais íntimos e em suas projeções sociais, embora sem valor econômico, representa ao seu titular um valor absoluto e inato, tendo, inclusive, como características a irrenunciabilidade, a intransmissibilidade e imprescritibilidade (ALKIMIN, 2005, p. 20).

No mesmo sentido, segundo os ensinamentos de Francisco Amaral:

[...] caracterizam-se os direitos da personalidade por serem essenciais, inatos e permanentes, no sentido de que, sem eles, não se configura a personalidade, nascendo com a pessoa e acompanhando-a por toda a existência. São inerentes à pessoa, intransmissíveis, inseparáveis do titular, e por isso se chamam, também, personalíssimos, pelo que se extinguem com a morte do titular. Conseqüentemente, são absolutos, indisponíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis e extrapatrimoniais (AMARAL, 2002, p. 247).

Assim sendo, *"A cada pessoa não é conferido poder de dispô-los, sob pena de reduzir sua condição humana; todas as demais pessoas devem abster-se de violá-los"* (LÔBO, 2001, p. 10), vez que, os direitos da personalidade são os elementos essenciais à caracterização e distinção do indivíduo na sociedade.

2.2.2 Direitos da personalidade e o assédio moral

No primeiro item deste capítulo, demonstramos que os direitos da personalidade são originários do processo de evolução dos Direitos Humanos, que, paulatinamente, através de movimentos sociais e dos conflitos de proporções mundiais (como a primeira e segunda guerras e, conseqüentes situações de extrema degradação do valor humano), constatou-se a necessidade de se garantir um mínimo de direitos considerados essenciais à existência de uma vida digna, colocando, assim, a pessoa humana como centro de medida e valores para as ações Estatais.

Por outro lado, outro reflexo do processo de evolução dos direitos humanos foi a atribuição ao Estado do papel ativo na concretização dos direitos fundamentais, deixando a sua atuação de possuir um caráter meramente negativo, ou seja, omissivo. Neste sentido, a interligação com o assédio moral laboral:

Assim, a tutela positiva, efetivamente, é aquela que garante o direito de exercício cotidiano desses direitos, posto que seu titular tem direito de dispor dos direitos fundamentais da personalidade, o que não se verifica nos casos de assédio moral onde o empregado vítima desse fenômeno tem, no mais das vezes, sua integridade física e psíquica, honra e intimidade, vida privada efetivamente violadas (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 62).

Já a íntima relação entre a degradação dos direitos da personalidade e a violência moral no meio de trabalho se extrai, perfeitamente, da definição de assédio moral realizada por Alexandre Pandolpho Minassa, para quem este consiste em:

[...] um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante o desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos presentes no seu percurso até o topo (MINASSA, 2012, p. 115).

De acordo com a definição acima, o terror moral no ambiente de trabalho representa grave afronta aos direitos da personalidade da pessoa que trabalha por ferir de morte a sua subjetividade, dignidade e os seus valores mais íntimos, que lhe possibilitam a sua individualização na sociedade, tendo o assediador apenas o objetivo de acesso ou manutenção no poder.

Com efeito, o terror moral no ambiente de trabalho ao afrontar a honra, a imagem, a intimidade, a vida privada, a dignidade, e por consequência, a integridade física e/ou psíquica do indivíduo que trabalha, representa grave violação dos direitos da personalidade e do conteúdo da dignidade humana, ambos garantidos na Lei Maior e historicamente conquistados através de um árduo processo de evolução dos direitos humanos.

2.2.3 Direitos da personalidade e as relações de trabalho no Poder Judiciário

Diante da violação, cada vez mais comum, dos direitos da personalidade dos servidores públicos, por meio do assédio moral, é essencial a análise de cada uma das modalidades daqueles direitos (honra, imagem e intimidade/ vida privada), e as situações que implicam em sua vulneração no ambiente de trabalho do Poder

Judiciário.

2.2.3.1 Direito à honra

A honra refere-se aos aspectos público e social da personalidade do indivíduo. A sua proteção tem por finalidade o respeito à reputação e à consideração social da pessoa, essencial a dignidade humana. É definida como o “[...] conjunto de qualidades que, socialmente consideradas, caracterizam uma pessoa (BELMONTE, 2007, p.121)” e, no conceito de José Laércio é:

[...] o conjunto de qualidades que exortam a pessoa humana, conferindo-lhe respeitabilidade social e estima própria. É o contingente mínimo de prestígio que um cidadão pode ostentar para merecer o respeito da coletividade, ressaltando-se que o prestígio é uma imposição de respeito, admiração e estima dos cidadãos, e a honra, por seu turno impõe um respeito ético (ARAÚJO, 1999, p. 71).

Na doutrina e na jurisprudência a honra é dividida em honra objetiva e em honra subjetiva. Aquela se refere à reputação social ou ao que os outros pensam do indivíduo; e a última está ligada à noção que a pessoa tem de si mesma, à sua dignidade, decoro, isto é, a estima própria. A situação a seguir descrita, que ocorreu no Tribunal Regional Federal da Terceira Região, representa um exemplo grave de lesão à honra perpetrado por uma desembargadora em detrimento de servidores a ela vinculados:

A desembargadora Marisa Santos, do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, virou alvo de uma reclamação no Conselho Nacional de Justiça por assédio moral. O Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal no Estado de São Paulo (Sintrajud) acusa a desembargadora de chamar servidores de “idiotas”, “imbecis” e “péssimos”.

O sindicato irá encaminhar, também, cópias da reclamação à corregedoria e ao gabinete da presidência do TRF-3. A entidade organizou, ainda, um protesto nesta quinta-feira (6/11) em frente ao prédio do tribunal na Avenida Paulista.

Segundo o sindicato, no dia 29 de setembro deste ano, a desembargadora convocou diversos servidores para uma reunião na qual ofendeu e humilhou os presentes. O sindicato apresentou um arquivo de áudio como prova do ocorrido. Nele, uma voz feminina, atribuída à desembargadora, humilha e maltrata seus subordinados. Junto com o arquivo, o Sintrajud disponibilizou no site um laudo pericial do laboratório de Ricardo Molina, que certifica que o áudio não foi manipulado ou adulterado.

Segundo a transcrição do áudio, publicada no site do sindicato, a desembargadora abriu a reunião com sua apresentação pessoal: “Nosso dia tá péssimo hoje e vai ficar pior para várias pessoas. Vou começar me apresentando pra vocês. Meu nome é Marisa Santos”. A um funcionário ela disse que “você trabalha péssimamente mal”. De outro disse que “deve ter

batido a cabeça em algum lugar”. Recriminou também uma servidora diabética “que a cada três horas para duas para se alimentar”. A desembargadora Marisa Santos foi procurada pela revista **Consultor Jurídico**, mas não quis se manifestar. Em nota, a presidente do TRF-3, desembargadora Marli Marques Ferreira, afirmou que “reunir os servidores e deles exigir que bem executem suas funções e o trabalho para os quais são pagos é obrigação de qualquer gestor, e em especial do gestor público. Isso não configura assédio moral”.(VACCHIANO, 2012).

Assim sendo, “[...] *na seara trabalhista, sempre que o empregador age de forma a atentar contra a reputação, credibilidade ou valor do empregado, o bom nome de que o trabalhador desfruta no meio social, atinge a sua honra*” (BELMONTE, 2007, p.121). Do mesmo modo, com efeito, nas hipóteses ocorridas no âmbito das relações de trabalho do serviço público do Judiciário.

2.2.3.2 Direito à imagem

A tutela do direito à imagem somente se deu a partir da Constituição Federal de 1988, em seus artigos 5º, X e XXVIII, embora bem antes já fosse defendida a importância de sua proteção jurídica. A imagem é definida na doutrina brasileira como “[...] *o liame que une a pessoa à sua expressão externa, a qual pode ser tomada em conjunto ou separadamente, como, por exemplo: a boca, os cabelos, os olhos, todos esses elementos enquanto individualizadores da pessoa*” (NASCIMENTO, 2011, p. 71).

Por outro lado, segundo a doutrina a imagem possui dois aspectos, a imagem-retrato e a imagem-atributo da personalidade. A primeira “[...] *é a representação física da pessoa ou partes separadas de seu corpo [...]*”, (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 69); e a última, “[...] *representando o conjunto dos caracteres ou qualidades cultivadas pela pessoa, reconhecidos socialmente, isto é, o conceito que a pessoa goza perante os demais*” (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 69). Neste sentido:

A imagem-atributo do empregado, especialmente no processo de assédio moral, poderá ser violada quando o empregador ou seu preposto, visando aumentar a produtividade, cria metas inatingíveis, passando a perseguir e a humilhar o empregado que não consegue atingir tais metas, atribuindo-lhe a pecha de irresponsável, incompetente, fracassado, dentre outros, ocasionando danos à sua personalidade e integridade psíquica (BRASIL,

TRT6 – RO 00340-2004-005-06-00-1 – 1ª Turma – Rel. Des. Valdir José Silva de Carvalho – 04.02.2005).

Para a jurisprudência trabalhista, perfeitamente aplicável ao setor público, “[...] expressões e apelidos preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas necessariamente depreciativos, podem caracterizar lesão à imagem” (NASCIMENTO, 2011, p. 71). Assim sendo, de acordo com Carlos Albert Bittar:

Ao divulgar ou referir-se à imagem que determinado empregado possui, é proibido qualquer ato que resulte em lesão à honra, à reputação, ao decoro (também conhecido como “imagem moral”), à intimidade e a outros direitos da personalidade dos quais o trabalhador é titular (BITTAR, 1999, p. 90/93).

Dentre as diversas situações que podem caracterizar lesão à imagem do trabalhador, extraímos da doutrina os seguintes exemplos:

- Tratar o (a) empregado (a) por expressões que denotem preconceito racial ou em razão da origem do trabalhador [...];
- Chamar o empregado de burro, mentiroso, fofoqueiro, incompetente, inútil, bengala [...];
- Chamar determinado empregado de “cegueta”, especialmente se ele é portador de grave problema de visão [...];
- Chamar o (a) empregado (a) de gordo (a) [...];
- Chamar a empregada de ratazana, gata borralheira etc.;
- Chamar o empregado de vagabundo, incompetente, etc.;
- Imputação falsa de crime (NASCIMENTO, 2011, p. 71/81).

Neste aspecto, a servidora do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, Flávia Felício Silva, 42 anos, relatou à Revista Isto é, as perseguições sofridas pelo juiz Roberto Ribeiro de Paiva Júnior, dentre elas, por meio de atentados à sua imagem, no tempo em que trabalhou como escritã judicial na Comarca de Uberlândia em 2007, a seguir descritas:

Além do meu trabalho, eu era obrigada a fazer despachos para o juiz, que é atribuição dos estagiários, e trabalhava das 7h às 22h”, relata. Flávia conta que engordou 30 quilos em quatro meses e, quando chegou ao limite, foi conversar com o juiz. “Ele disse que ninguém falava ‘não’ para ele e que eu veria quem mandava”, conta. Naquele momento, segundo Flávia, os maus-tratos vieram à tona. Ela foi proibida de entrar no gabinete de Paiva Júnior. “Eu ouvia dele que eu fedia e era gorda e irresponsável”, diz (PEREZ, 2014).

Ante ao exposto, é gritante a situação de violência à imagem da servidora praticada pelo superior hierárquico, tão comum no âmbito do Poder Judiciário, merecendo, portanto, a adoção de medidas urgentes no combate à sua prática.

2.2.3.3 Direito à intimidade/vida privada

A garantia individual à intimidade contida no art. 5º, X, da Magna Carta de 1988, é direito fundamental autônomo, ao lado de outros direitos indisponíveis da pessoa humana, quais sejam: a vida privada, a honra e a imagem. *“Trata-se por intimidade o direito de resguardar das pessoas alheias aquilo que se apresenta como sentimentos e valores internos do ser humano”* (NASCIMENTO, 2011, p. 95).

Para a maioria dos doutrinadores brasileiros, os direitos à intimidade e à vida privada são expressões sinônimas, razão pela qual serão tratados, nesta dissertação, em conjunto. *“A intimidade apresenta-se como espécie do gênero privacidade, é a liberdade de cada indivíduo. É ainda o direito de ter privacidade, de ter a sua vida pessoal resguardada”* (NASCIMENTO, 2011, p. 95). Atualmente, tais direitos estão em evidência em razão do progresso tecnológico.

Nessa linha de raciocínio, Eugênio Heinzenreder Júnior aduz que: *“Dentre os direitos da personalidade mais importantes na tutela da pessoa humana situam-se os direitos à intimidade e à vida privada”*, que, hodiernamente, cada vez mais são colocados em pauta, tendo em vista o alarmante processo de evolução tecnológica que assombra a sociedade atual e, por vezes, acaba rompendo a fronteira dos aspectos individuais e públicos.

Eugênio acrescenta, ainda, que o “direito de estar só” ou o “direito de ser deixado em paz” há muito é objeto que instiga a pesquisa, dada a variedade de dimensões em que pode ser analisado (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 71). Neste cenário, as hipóteses mais frequentes de violação da intimidade no ambiente de trabalho arroladas pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista são:

[...] instalação de câmeras de vigilância; rastreamento da forma de uso pelo empregado do e-mail corporativo a ele fornecido e gravação/interceptação de conversas telefônicas mantidas pelo empregado durante a jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 95).

Por outro lado, o “novo” direito do trabalho busca, cada vez mais,

estabelecer a conexão direta entre os direitos fundamentais e as relações de trabalho. Tal se deve, de acordo com Manoel Jorge Silva Neto:

[...] é irrefreável o ímpeto concretizador dos direitos fundamentais, pouco importando o domínio normativo sobre o qual se promova a sua incidência, seja trabalhista, penal, administrativo ou tributário. O fato é que, uma vez iniciado o processo de efetivação de tais direitos, desenvolve-se nos cidadãos a irreversível expectativa quanto à fruição generalizada de garantias que sequer imaginavam que existiam (SILVA NETO, 2005, p.79).

Nesta esteira de raciocínio, a prática do assédio moral viola a vida privada do indivíduo e, por conseguinte, os direitos fundamentais em sua perspectiva concretizadora. Isso se deve ao fato de que:

O assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a sua qualidade de vida dentro e fora da empresa, sendo que a sensação de fracasso e inutilidade mina o empregado que, muitas vezes, busca no alcoolismo ou nas drogas uma forma de atenuar a agressividade e tensão interna, gerando consequências catastróficas em sua vida privada (ALKIMIN, 2005, p. 86/87).

Ante ao exposto, sendo a garantia constitucional à intimidade o direito do indivíduo ao segredo quanto aspectos pessoais ou íntimos, considerando a amplitude de aplicabilidade dos direitos fundamentais e a expectativa de sua fruição por todos os cidadãos, aos superiores hierárquicos não é permitido o uso de seu poder de fiscalização de forma abusiva e como justificativa para a prática do assédio moral.

2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

A Constituição Federal de 1988 elegeu o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado brasileiro, devendo nortear toda e qualquer interpretação e ser o fim da ordem econômica. Com efeito, no Brasil, a inserção daquele princípio supremo na Lei Maior representou a passagem do Estado Mínimo para o Estado Social, em que o indivíduo deve ser o foco principal das atenções do Estado, ao qual devem ser destinadas prestações.

Na doutrina há diversas definições da expressão “dignidade da pessoa humana”, dentre elas se destaca a de Ingo Sarlet pela amplitude e, em especial, em

razão de sua visão integradora autônoma do indivíduo na sociedade, que a conceitua como a:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram à pessoa tanto todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão. (SARLET, 2002, p. 62).

Por outro lado, *“Ressalta-se, porém, que a necessidade de conceituar minimamente a dignidade da pessoa humana, embora não seja possível esgotar o conteúdo, ainda, sim, se torna importante”* (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem, 2012, p. 32), em razão do perigo de conceitos baseados em critérios, convicções ou valores individuais.

Já quanto à aplicação do princípio da dignidade humana às relações de trabalho, se extrai mais claramente da norma constitucional contida no art. 170, que estabelece: *“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...]”* (MINASSA, 2012, p. 133). Nesse diapasão:

Por tratar-se o assédio moral de um processo iníquo que manipula o homem mediante a desconsideração de sua liberdade, dignidade e personalidade, com o intuito exclusivo de acrescer o poder do agente agressor, afigura-se indubitável que os atos decorrentes desse fenômeno vituperam frontalmente o *princípio da dignidade da pessoa humana*. (MINASSA, 2012, p. 133).

Com efeito, o referido princípio prepondera sobre todos os demais princípios, é a base que sustenta o Estado Social Democrático de Direito, e em seu sentido está necessariamente envolvido, *“[...] o respeito que há de merecer todo ser humano, na mais profunda de sua concepção material e moral, e alcança o acesso de todos não apenas às chamadas liberdades formais, mas, sobretudo, às liberdades reais”*. (MINASSA, 2012, p. 134), ou seja, *“[...] a dignidade da pessoa humana é o cerne essencial dos direitos fundamentais compreendidos na fonte jurídico-positiva, bem como na fonte ética e de valores que conferem suporte à realização dos direitos fundamentais”*. (MINASSA, 2012, p. 134). Em síntese:

Assim, quando se depara com um ambiente de trabalho degradante e precário, marcado por perseguições de variadas estirpes contra a pessoa visada, acarretando-lhe prejuízos à honra, conduta, personalidade e liberdade, tem-se por violado o mais consagrado dos direitos fundamentais, que é o respeito à dignidade da pessoa humana. (MINASSA, 2012, p. 134, 2012).

É exemplo de grave afronta à dignidade dos servidores perpetradas no âmbito das relações de trabalho do Poder Judiciário, a situação a seguir:

Pela primeira vez, em Pernambuco, um juiz é punido por assédio moral. A Corte Especial do Tribunal de Justiça do estado condenou o titular da 7ª Vara Criminal da Capital, Adeildo Lemos de Sá Cruz, à aposentadoria compulsória. De acordo com o TJ, o magistrado não tinha atitudes condignas com o que prega a Lei Orgânica da Magistratura no trato com os servidores. Adeildo tinha uma relação tão complicada com os servidores que, em cinco anos, pelo menos 60 pediram afastamento e alguns ainda necessitam de atendimento psicológico. O juiz é acusado de grosseria, desrespeito e afronta à dignidade. Ele xingava constantemente os servidores e os intimidava até mesmo com uma arma. Quando eles não cumpriam suas ordens - inclusive de caráter pessoal -, ele colocava os funcionários em uma espécie de castigo, de pé, de frente para a parede. A defesa dele vai recorrer. (SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO MATO GROSSO DO SUL, 2012).

Por conseguinte, o estágio atual de avanço que o Direito Constitucional apresenta é resultado, em grande medida, da compreensão dos direitos fundamentais como núcleo da proteção da dignidade da pessoa humana e da visão de que é na Constituição que devem tais pretensões estar positivadas e garantidas, dada à rigidez e supremacia características de suas normas. Neste sentido, foi com a Magna Carta de 1988 que os direitos fundamentais obtiveram um salto qualitativo, vez que estes se tornaram elementos essenciais de proteção da dignidade da pessoa humana.

Ademais, o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana deve sempre nortear as relações de trabalho, pois o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, que leva à sua valorização como pessoa humana. Assim sendo, o princípio da dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos do Estado de Direito Democrático, é um imprescindível paradigma para a interpretação e aplicação das normas jurídicas.

2.4 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral perpetrado pelo superior hierárquico em detrimento de seu subordinado (assédio vertical ou descendente) pode representar ofensa a vários princípios que regem a Administração Pública brasileira, que serão analisados nos itens a seguir.

2.4.1 Princípio da Legalidade

A Administração Pública, por meio de seus servidores, está autorizada a praticar tão somente atos administrativos autorizados por lei, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade administrativa, previsto no art. 5º, inciso II, cumulado com o art. 37, *caput*, da Lei Maior.

Neste sentido, nas situações de assédio moral em que o superior hierárquico estabelece determinada tarefa ilícita ao seu subordinado com o fim de prejudica-lo moral e funcionalmente “[...] *avista-se o descumprimento [lícito] por parte do agente público, ainda que sob ameaça e constrangimento, de determinada ordem que afronte os ditames legais*” (MINASSA, 2012, p. 135).

Assim sendo, é permitido ao servidor assediado descumprir as determinações de seu superior hierárquico nas hipóteses em que estas violam o princípio da legalidade administrativa.

2.4.2 Princípio da Moralidade

O princípio da moralidade administrativa impõe ao administrador público o respeito “[...] *aos princípios éticos, de honestidade e justiça que norteiam a conduta funcional*” (MINASSA, 2012, p. 137), além do cumprimento do estrito dever legal. Neste sentido:

Assim é que, promovendo o superior hierárquico ato de perseguição ou agindo de maneira tirânica com o desiderato de afetar; desestabilizar e oprimir psicologicamente determinado agente hierarquicamente inferior;

causando-lhe, por consequência, perda de rendimento na sua capacidade produtiva, além de perpassar por constrangimentos perante os colegas de trabalho e de terceiros, além de indelével reflexos prejudiciais na convivência com os familiares e amigos, estará transgredindo o princípio da moralidade previsto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal. (MINASSA, 2012, p. 137).

Denota-se, que está também inserido na noção de moralidade administrativa o direito dos servidores públicos a um meio ambiente laboral ético e saudável. Com efeito, as perseguições morais promovidas e capitaneadas pelos superiores hierárquicos em detrimento de seus subalternos configuram clara ofensa ao princípio da moralidade administrativa.

2.4.3 Princípio da Impessoalidade

De acordo com o princípio da impessoalidade, os atos administrativos devem ser praticados pelo administrador público tendo em vista a realização do interesse público, ou seja, não pode o agente público valer-se do cargo com o objetivo de se autopromover. Entretanto, no assédio moral, se desvirtuar do fim coletivo é um dos principais objetivos do agente assediador. Neste aspecto:

Vislumbra-se como ofensa ao princípio da impessoalidade derivada da prática de assédio moral, a atitude perpetrada pelo superior hierárquico, que, ardilosamente, rouba do agente subalterno determinada ideia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade. Beneficia-se, aquele, da referida ideia como sendo de sua autoria, além de utilizar ilicitamente de recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, tornando dessa maneira desvirtuado o princípio da impessoalidade [ou finalidade]. (MINASSA, 2012, p. 136).

Desse modo, viola o princípio da impessoalidade administrativa o superior hierárquico que, com o objetivo de se acesso e manutenção no poder a todo custo, adota práticas assediadoras como hábito na condução dos serviços a serem prestados a sociedade.

2.4.4 Princípio da Igualdade

As medidas assediadoras planejadas e perpetradas pelos assediadores podem ter a característica e finalidade discriminatória em clara afronta ao princípio da igualdade, previsto no art. 5º, *caput*, da Magna Carta brasileira. Neste diapasão:

Seguindo essa esteira de pensamento, cite-se, como exemplo típico de violação ao princípio da igualdade em decorrência do assédio moral, o superior hierárquico que comete conduta discriminatória contra o subalterno pelo fato de este ser portador de deficiência física ou de filiar-se ao agnosticismo. (MINASSA, 2012, p. 135).

Assim sendo, uma conduta discriminatória levada a efeito pelo superior hierárquico em detrimento de seu subordinado, como um recurso para a prática do terror moral nas relações de trabalho, significa afronta ao princípio constitucional da isonomia.

2.4.5 Princípio da Motivação

O princípio da motivação impõe que os atos e decisões administrativas, vinculados ou não, advindos dos agentes públicos, sejam fundamentados, caso contrário, serão tidos por inválidos. Neste sentido:

Como forma exemplificativa de ofensa do assédio moral ao princípio da motivação, podemos citar; como parte e objetivo do processo perverso de quem assedia, uma situação em que ocorra uma decisão desprovida de fundamentação proferida pelo superior hierárquico, indeferindo certo pleito legítimo (férias ou gratificação) somente ao agente vítima do assédio moral, sem que este possa sequer exercer a garantia da ampla defesa e do contraditório. (MINASSA, 2012, p. 140).

Desse modo, a ausência de motivação das decisões pelos superiores hierárquicos, em especial, nas relativas a denegação de direitos legítimos consagrados aos servidores; e, com isso, impossibilitando a estes o exercício do seu direito de defesa, é violação do princípio administrativo da motivação.

2.4.6 Princípio da Publicidade

O princípio da publicidade impõe a divulgação do ato administrativo público em geral, sendo necessária para que este seja oponente às partes e a

terceiros, além de ser um meio para se dar a devida transparência da Administração Pública, de modo a possibilitar o controle social dos atos administrativos. É exemplo de assédio por meio da violação do princípio da publicidade:

Evoluindo para uma questão específica de ocorrência de assédio moral como afronta a esse princípio, podem-se citar, como exemplos de meios e mecanismos adotados para minar e dificultar o progresso na carreira pública da vítima assediada, a resistência e o retardo por parte de seu superior hierárquico para ordenar o envio de publicação de determinado ato administrativo que confira certa vantagem auferida pelo assediado, v.g., promoção na carreira. (MINASSA, 2012, p. 138).

Neste aspecto, o assédio moral teve como recurso o desrespeito à devida publicidade que deve ser dada aos atos e decisões administrativas pelos agentes públicos, em especial, quando imprescindíveis para o usufruto de direitos garantidos aos servidores, em perfeita afronta ao princípio da publicidade administrativa.

2.4.7 Princípios da Ampla Defesa e do Contraditório

Os princípios da ampla defesa e do contraditório, previstos no art. 5º, inc. LV, da Constituição Federal, são garantias dos direitos de defesa também dos servidores públicos, além dos administrados.

A situação pragmática envolvendo o assédio moral como ofensa aos princípios da ampla defesa e do contraditório, é a situação em que o superior hierárquico assediador, por força e uso do poder que lhe é conferido, tencionando atingir seus objetivos, impõe injustificadamente determinada sanção disciplinar ao agente alvo de sua perseguição, sem que este possa exercer o direito da ampla defesa e do contraditório. (MINASSA, 2012, p. 140).

Nesta esteira de raciocínio, configura afronta aos princípios administrativos da ampla defesa e do contraditório todas as situações impostas pelo superior hierárquico ao subordinado, de caráter negativo, e com o objetivo de assediá-lo moralmente, sem oportunizar a este o exercício do seu direito de defesa em sentido amplo.

2.4.8 Princípio da Proporcionalidade

O princípio da proporcionalidade significa a vedação aos agentes públicos do excesso na prática dos atos e decisões administrativas. Trata-se da necessária compatibilidade que deve haver entre os meios e os fins de tais atos, em especial, no que tange aos discricionários. Com efeito:

Podemos citar, como exemplo de ofensa de assédio moral ao princípio da proporcionalidade, a imputação injusta ao agente assediado de fato não cometido por ele, decorrendo daí a aplicação, pelo superior hierárquico assediador, de sanção disciplinar de natureza grave (suspensão ou demissão). (MINASSA, 2012, p. 142).

Neste diapasão, a atuação desmedida das chefias em desfavor de seus subalternos, como forma de prática do assédio moral, como na situação acima descrita, implica em evidente violação ao princípio da proporcionalidade que deve reger as condutas dos administradores públicos.

2.4.9 Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade exige dos servidores públicos a atuação racional e de acordo com o bom senso (comum, normal), sendo ilegais os atos administrativos por estes praticados que violem os limites estabelecidos pela lei. Por conseguinte, o Administrador Público, no uso de seu poder discricionário que lhe foi concedido pela lei, não poderá atuar conforme a sua conveniência, vez que aquele poder lhe foi destinado com vistas à realização do interesse público. Neste aspecto, é o exemplo a seguir:

Dá-se como exemplo de ofensa da prática de assédio moral ao princípio da razoabilidade o fato de o agente superior hierárquico, de maneira injustificada, deixar de agir dentro dos padrões da razoabilidade, imputando punição disciplinar a colega hierarquicamente inferior em razão de sua opção religiosa e político-ideológica, da orientação sexual, deficiência física, de etnia e de profícuo conhecimento técnico na área de sua atuação. (MINASSA, 2012, p. 141).

Na hipótese acima descrita a conduta assediadora baseou-se em critérios exclusivamente pessoais, desconectada do senso comum do que seja justo e razoável, além de não possuir qualquer amparo em critérios objetivos, ferindo de morte o princípio administrativo da razoabilidade.

2.4.10 Princípio da Supremacia do Interesse Público

O princípio da supremacia do interesse público impõe ao agente público a obediência às normas que estabelecem a prevalência da realização do interesse público, coletivo, frente aos interesses privados. Tal princípio está intimamente conectado ao princípio da finalidade ou da impessoalidade. Ademais, o art. 37, §1º, da Lei Maior proíbe aos agentes públicos a autopromoção no exercício de suas funções, que implicaria em abuso de poder e o desvio da finalidade pública.

2.4.11 Princípio da Segurança Jurídica

A segurança jurídica consiste em uma garantia de estabilidade do Direito, expresso em atos normativos, jurisdicionais e administrativos, em um determinado ordenamento jurídico. Com efeito, o princípio visa evitar que direitos já conquistados e tutelados pela ordem jurídica sejam violados ou sequer restringidos. Neste sentido, é exemplo de vulneração do princípio em exame:

[...] o agente assediado reverte, mediante decisão transitada em julgado proferida em processo administrativo ou judicial, a injusta ordem dimanada por seu superior hierárquico (suspensão de pagamento de gratificação natalina), mas este, ainda assim, resiste a cumprir a precitada decisão ao tornar rediscutir a matéria já alcançada pelo instituto da coisa julgada. (MINASSA, 2012, p. 143).

Nesta situação exemplificada, a conduta do assediador é arbitrária e desvincula-se de todos padrões estabelecidos para a existência de um Estado Democrático de Direito, dentre eles, o direito à segurança jurídica que estão adstritos todos os atos e decisões da Administração Pública por meio de seus servidores.

2.4.12 Princípio da Eficiência

O princípio da eficiência foi inserido no rol dos princípios da Administração Pública constantes do art. 37, *caput*, da nossa Lei Maior, pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 e junho de 1998, que culminou na Reforma Administrativa brasileira. Tem por objetivo conferir uma maior presteza e qualidade aos serviços públicos prestados à sociedade. Em que pese tais considerações, o

princípio pode ser utilizado como mais um recurso à disposição do assediador para a prática do terror moral. Neste aspecto:

“Todavia, pode ocorrer de o superior hierárquico, escondido por detrás de tal princípio e em manifesta prática abusiva, delibere tarefas que à primeira vista sejam rotuladas como eficazes e produtivas no trato da coisa pública, mas que, na verdade, sejam de difícil execução. O intuito, assim, é o de prejudicar a saúde e a personalidade do agente assediado, desestabilizando-o moral e psicologicamente. (MINASSA, 2012, p. 138).

A situação apontada acima é extremamente comum no assédio moral perpetrado pelo superior hierárquico, que com vistas a prejudicar determinado subordinado, estabelece metas, prazos, tarefas e exigências impossíveis de serem cumpridas, sob o argumento de se estar obedecendo o princípio da eficiência administrativa.

2.5 O ASSÉDIO MORAL E A ÉTICA

O assédio moral no ambiente de trabalho nos remeteu à questão da ética e da moral, já estudada por Aristóteles, na obra “Ética a Nicômaco”, dentre outros filósofos, que apesar de ser um fenômeno inerente ao mundo moderno, pode ser analisado através de uma perspectiva filosófica construída há séculos atrás.

O pensamento filosófico de Aristóteles será, portanto, o nosso alicerce, cuja obra nos ajudará a explicar a construção do assédio moral nas relações de trabalho da atualidade, tendo como foco a análise das motivações que impulsionam as condutas do assediador e o conteúdo ético por ele descartado.

Neste enfoque, a ética será, portanto, o nosso principal referencial, vez que indagar os motivos que levam o assediador a atuar de maneira extremamente violenta nos leva diretamente a ética e a moral.

Por conseguinte, como o assediador é um indivíduo destituído dos citados atributos, analisar e entender seus comportamentos e motivações, bem como, traçar os seus diversos perfis, se revelam como condições iniciais para fortalecer o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

2.5.1 A Ética e a moral

A obra de Aristóteles possui diversas designações éticas e morais, que embora para a maioria dos doutrinadores não sejam sinônimas, ambas refletem uma mesma mensagem cultural. Daí a importância de fazermos uma breve apresentação de seus conceitos e finalidades.

A origem etimológica dos termos é distinta. A palavra “ética” vem do Grego “ethos” que significa “modo de ser” ou “caráter” (CARVALHO, 2011). Por outro lado, a palavra “moral” tem origem no termo latino “Morales” que significa “relativo aos costumes” (CARVALHO, 2011).

Para Ernest Tugendhat ética é “a reflexão filosófica sobre a moral” (TUGENDHAT, 2003, p.39). De acordo com Nalini: *“Conceituar ética já leva à conclusão de que ela não se confunde com a moral [...] ética seria a ciência dos costumes. Já a moral não é ciência, senão objeto da ciência”* (NALINI, 1999, p.34/5). Segundo Miguel Reale, a ética é uma *“ordenação teórico-prática dos comportamentos humanos em sociedade”* (REALE, 2003, p.39). E, de acordo com Nelci Silvério de Oliveira, o conceito de ética é mais amplo do que o de moral, ao ministrar:

A Ética divide-se em Moral, Direito, Política e Pedagogia, sendo, por conseguinte a ciência global da conduta humana, enquanto humana, sob o aspecto qualitativo. Não é apenas ciência da moral, embora seja a moral o que há de mais importante e fundamental dentro da Ética. (OLIVEIRA, 1999, p.132).

O referido filósofo, ainda, ensina:

Não se concebe a Ética para desculpar os que os homens pensam ou fazem, mas para estudar e propor o que eles devem fazer ou não fazer! Se, por exemplo, os homens transformam o mundo em que vivem num cenário de suplício e de brutal competição, guerra e selvageria, é impossível que a Ética possa justificar isso. A Ética não existe, portanto, para referendar os atos humanos, sejam quais forem, porém, para descobrir e revelar padrões de conduta “a priori”, a fim de que tais atos sejam compatíveis com o amor e a própria natureza. Cabe à Ética, estabelecer uma qualidade e não se acomodar a uma situação existente. (OLIVEIRA, 1999, p.132).

No aspecto filosófico, portanto, ética e moral possuem significados

diversos. A ética, em síntese, está relacionada à análise dos valores morais que orientam o comportamento humano em sociedade, já a moral são as regras, as convenções e os costumes estabelecidos por cada sociedade.

Entretanto, é imperioso ressaltar, que no sentido prático, a finalidade da ética e da moral é muito semelhante. Ambas são responsáveis por desenvolver as bases que vão orientar o comportamento do ser humano, determinando o seu caráter e virtudes, e por ensinar a melhor forma de agir em sociedade.

2.5.2 Ética Aristotélica

Aristóteles, em sua obra “Ética a Nicômaco”, defende que um homem virtuoso é extremamente melhor do que aquele que atende estritamente as determinações objetivas contidas na lei. Com efeito, podemos enquadrar o assediador, como um ser humano carecedor das virtudes essenciais de um homem de espírito nobre, mesmo que seus comportamentos não violem nenhum comando legal.

O filósofo desenvolveu seu raciocínio através da análise do meio e do fim das ações humanas, em que estas devem ser realizadas não somente por parecerem corretas de acordo com o entendimento daquele que as pratica, mas porque, por meio dessas ações, o ser humano estará mais próximo do bem.

No caso do assediador, suas ações possuem diversas motivações, que podem ser o desejo pelo poder, incompetência, insegurança, inveja, dentre outras semelhantes, que deixam claro o seu desvirtuamento de caráter, ausência de ética e de moral, e revelam, ainda, seus fins mesquinhos que contrapõem ao bem.

As noções de virtude, ética, justiça, mediania ou equilíbrio das ações e emoções, magnanimidade e outras, desenvolvidas pelo filósofo, são, também, essenciais para a compreensão das motivações dos assediadores e traçar seus diversos perfis. Desse modo, trabalharemos a seguir, os principais aspectos de sua obra e a sua relação com o tema proposto.

2.5.2.1 Virtude moral: um hábito

Segundo Aristóteles, para ser bom e justo, não basta falar e pensar em relação ao que é bom deve-se praticar o bem. Com base neste raciocínio, nos indicou um tipo específico de indivíduo: o falso bom.

No referido perfil, se encaixa o pior dos assediadores: aquele que tem por desejo aparentar perante os demais como o que pratica o bem, embora não abandone suas condutas nefastas. O filósofo, ao tratar das ações virtuosas, destacou:

E do mesmo modo como nos Jogos Olímpicos não são os homens mais belos e os mais fortes que conquistam a coroa, mas os que competem (pois é dentre estes que hão de surgir os vencedores), também as coisas nobres e boas da vida só são alcançadas pelos que agem retamente (ARISTÓTELES, 1984, p.58).

Neste sentido, em que uma vida virtuosa é essencial para que o homem possa atingir a felicidade, é certo que o assediador é um ser infeliz e fraco, pois não utilizou suas experiências negativas como meio para fortalecer seu caráter.

Assim, o principal ponto de ligação entre o pensamento aristotélico e o assédio moral está no fato de que no íntimo o assediador sofre tanto quanto o assediado. E, sendo o bem o referencial de todas as ações humanas e sendo o maior bem a felicidade (que só pode ser uma manifestação perfeita) o assediador, é evidente, não a terá alcançado, vez que reiterará em suas atitudes malévolas.

Por conseguinte, o estado em que realmente se encontram os assediadores é a infelicidade. E, é, por meio da opressão, que tentam suprir suas carências e traumas. Com o assédio, sentem-se poderosos.

A virtude moral, para a Ética Aristotélica, é construída a partir de práticas positivas reiteradas, do hábito, ou seja, não decorre da natureza do ser humano. Neste sentido, Aristóteles ministrou: *“Não é, pois, por natureza, nem contrariando a natureza que as virtudes se geram em nós. Diga-se, antes, que somos adaptados por natureza a recebê-las e nos tornamos perfeitos pelo hábito”*. (ARISTÓTELES, 1984, p.67). E, seguindo o mesmo raciocínio, afirmou:

Mas a maioria das pessoas não procede assim. Refugiam-se na teoria e pensam que estão sendo filósofos e se tornaram bons dessa maneira. Nisto se portam, de certo modo, como enfermos que escutassem atentamente os seus médicos, mas não fizessem nada do que estes lhes prescrevessem. Assim como a saúde destes últimos não pode restabelecer-se com tal tratamento, a alma dos segundos não se tornará melhor com semelhante curso de filosofia. (ARISTÓTELES, 1984, p. 71).

Desse modo, para ser verdadeiramente bom, é necessário que o indivíduo pratique, efetivamente, o bem, transformando tal prática em um hábito. No entanto, o assediador, em regra, adota comportamento diverso do defendido pelo filósofo, ao fazer de práticas malévolas seu estilo de vida.

2.5.2.2 A mediania

Aristóteles tratou, também, de dois tipos de virtudes que estão ligadas as características extremadas do assediador e que revelam a sua ausência de equilíbrio (mediania): a coragem e a temperança. Para ele, o homem que tudo teme e nada enfrenta é um covarde; e aquele que nada teme e tudo enfrenta, é um temerário. Do mesmo modo, o homem que se lança a todos os prazeres é um intemperante, e o que evita todos os prazeres é um insensível.

Neste contexto, é fácil enquadrar os diversos perfis de assediadores, que não conseguem agir com equilíbrio em suas relações: o covarde, que teme a perda do cargo por não procurar aprimorar e, por isso, teme o crescimento dos outros mais competentes; o voluntarioso, que nada teme e que, por esta razão, elimina todo tipo ameaça em seu caminho sem buscar resolver o problema; o intemperante, que faz de tudo para alcançar ou preservar o seu objeto de prazer (que em alguns casos levam ao assédio sexual); ou o que, ao contrário do intemperante, rejeitam qualquer tipo de prazer e por isso, ficam incomodados com qualquer tipo de alegria alheia.

No último caso, encontramos, a título de exemplo, os chefes que não suportam o simples fato de seus subordinados terem ido a uma festa, contraírem casamento, terem um filho, adquirirem um carro, serem mais belos, mais felizes, etc.

Para o filósofo não há virtude moral sem mediania ou equilíbrio das ações e paixões. Neste aspecto, afirmou: “[...] a virtude deve ter a qualidade de visar ao

meio termo” (ARISTÓTELES, 1984, p.72). E, ainda: “*A temperança e a coragem são, pois, destruídas pelo excesso e pela falta, e preservadas pela mediania*” (ARISTÓTELES, 1984, p.69).

Do exposto, é fácil caracterizarmos o assediador como uma pessoa desequilibrada, destituída da mediania necessária para pautar seus comportamentos de acordo com a ética, a moral e a justiça. E, é por meio da busca do meio termo nas ações e emoções desses indivíduos, que poderá ser evitado o assédio moral no ambiente de trabalho.

2.5.2.3 Magnanimidade

Há, ainda, com fundamento no pensamento aristotélico, outro tipo de assediador, aquele que acredita merecer além do que realmente merece e, assim, utiliza-se do assédio moral como meio para afirmar a sua imaginada grandiosidade.

A citada figura se contrapõe à definição de Aristóteles de magnanimidade, que segundo ele: “*Chamamos de magnânimo o homem que se considera digno de grandes coisas e está à altura delas; pois aquele que se arroga uma dignidade da qual não está à altura é um tolo, e nenhum homem virtuoso é tolo ou ridículo*” (ARISTÓTELES, 1984, p.107).

Ora, o assediador, vaidoso, busca a honra sem merecê-la. E, para Aristóteles, a honra é o fim de todas as virtudes e atributo exclusivo dos que são bons. Do mesmo modo, para ser magnânimo, o homem deve ser bom e justo, ou seja, digno de honra. Por conseguinte, podemos concluir que o autor do assédio moral é um homem sem honra e, como decorrência lógica, não é magnânimo.

Na maioria dos casos, o assediador possui uma visão errada da honra, chegando a confundi-la com poder. Assim a compreendendo, o indivíduo, movido pela ganância, procura eliminar sua vítima, por acreditar que esta constitui empecilho ao seu acesso e manutenção no poder, que o aproxima da honra.

Por outro lado, o homem que não se interessa pela honra, preso em seu comodismo, é outro tipo de assediador, pois, vê no desenvolvimento de um

subordinado uma ameaça a sua função, ou seja, à sua segurança.

Para os referidos casos, Aristóteles dá, também, a resposta: *“Mas onde há excesso e falta, há também um meio-termo. Ora, os homens desejam a honra tanto mais do que devem, como também menos que devem; portanto, é possível desejá-la também como se deve”* (ARISTÓTELES, 1984, p.110). A solução está, portanto, novamente, no equilíbrio das ações e emoções.

2.5.2.4 O rancor

O filósofo tratou, ainda, de um tipo específico de pessoa, a rancorosa, que se encaixa perfeitamente no perfil de alguns assediadores, ao descrever:

As pessoas rancorosas são difíceis de apaziguar e conservam mais tempo a sua cólera, uma vez que a reprimem; porém a cólera se dissipa quando revidam, pois a vingança os alivia, substituindo-lhes a dor pelo prazer. Se não revidam, continuaram a carregar o fardo do ressentimento, pois como sua cólera não é visível, ninguém pensa em apaziguá-las, e digerir a cólera sozinho é coisa que leva muito tempo. Esse tipo de pessoa causa grande incômodos a si mesma e a seus amigos mais próximos. Chamamos de mal-humorados aqueles que encolerizam com o que não devem, mais do que devem e durante muito tempo, e não podem ser apaziguados enquanto não se vingam (ARISTÓTELES, 1984, p.111).

Nas referidas características podemos enquadrar, a título de exemplo, os assediadores que se sentem incomodados com subordinados que venham, por exemplo, a discordar com alguma de suas ideias, e, em razão disso, passam a criar um ambiente de humilhações no trabalho, para que, com isso, possam se afirmar.

2.5.2.5 Justiça e injustiça

Aristóteles trabalhou, ainda, com as definições de justiça e injustiça, que são de extrema importância para a análise das motivações do assediador. Para o filósofo, não há como falar em virtudes se as atitudes são injustas. E, nos deu a seguinte definição de justo e injusto:

[...] a justiça é aquela disposição de caráter que torna as pessoas propensas a fazer o que é justo, que as faz agir justamente e a desejar o que é justo; e de modo análogo, a injustiça é a disposição que leva as pessoas a agir injustamente e a desejar o que é injusto (ARISTÓTELES, 1984, p.121).

E, ao fazer a interligação entre as noções de justiça e virtude, com propriedade afirmou:

Portanto, a justiça neste sentido não é uma parte da virtude, mas a virtude inteira; nem é seu contrário, a injustiça, uma parte do vício, mas o vício inteiro. O que dissemos põe a descoberto a diferença entre a virtude e a justiça neste sentido: são elas a mesma coisa, mas não o é a sua essência. Aquilo que, em relação ao nosso próximo, é justiça, como uma determinada disposição de caráter e em si mesmo, é virtude. (ARISTÓTELES, 1984, p. 123).

Seguindo o raciocínio acima, podemos afirmar que o assediador é um injusto e, conseqüentemente, não é virtuoso, por fazer da maldade seu estilo de vida, deixando se levar pela vaidade e pela ganância.

Ora, as ações do assediador não possuem qualquer fundamento ético, moral e legal. E, assim atua, por escolha, conhecendo perfeitamente seus objetivos. E, neste aspecto, Aristóteles destacou:

Podemos supor o caso de um homem que seja enfermo voluntariamente, por viver na incontinência e desobedecer aos seus médicos. Nesse caso, a princípio, dependia dele o não ser doente, mas agora não sucede assim, porquanto virou as costas à sua oportunidade — tal como para quem arremessou uma pedra já não é possível recuperá-la; e contudo estava em seu poder não arremessar, visto que o princípio motor se encontrava nele. O mesmo sucede com o injusto e o intemperante: a princípio dependia deles não se tornarem homens dessa espécie, de modo que é por sua própria vontade que são injustos e intemperantes; e agora que se tornaram tais, não lhes é possível ser diferentes. (ARISTÓTELES, 1984, p.88).

Neste sentido, afirmamos que o assediador é um fraco, destituído de qualquer noção de equilíbrio em relação aos seus desejos e ações, que o leva a adotar, por escolha, um modelo de vida covarde e prepotente, através da ridicularização, inferiorização e humilhação de seus subordinados.

2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do exposto, as noções de ética, moral, justiça, bondade, temperança, coragem, mediania, magnanimidade, justiça, bem e virtude, tão trabalhadas e discutidas por Aristóteles em sua obra são constantemente descartadas pelo assediador, ao adotar como hábito atitudes perversas e covardes com o objetivo de acesso ou a manutenção no poder a todo custo.

Assim, se para o filósofo o fim das ações humanas deve ser o bem, tais ações devem, também, estar de acordo com o bem. Com efeito, fica evidente que, no caso do assediador, suas ações possuem motivações que se contrapõem ao bem.

Para Aristóteles, para ser bom e justo, não basta falar e pensar em relação ao que é bom. Com essa análise, nos indicou um tipo específico de indivíduo, qual seja: o falso bom. E, neste perfil se encaixa o pior dos assediadores, isto é: aquele que deseja parecer perante os demais como o que pratica o bem, embora não abandone suas condutas nefastas.

Segundo o autor, para ser verdadeiramente bom e feliz, é necessário que o indivíduo pratique, efetivamente, o bem, transformando tal prática em um hábito. No entanto, deixamos claro que o assediador, em regra, adota comportamento diverso do defendido pelo filósofo, ao fazer de práticas malévolas seu estilo de vida.

Uma vida virtuosa, para Aristóteles, é essencial para que o homem possa atingir a felicidade. Por conseguinte, o assediador é um ser infeliz e fraco, pois não utilizou suas experiências negativas como meio para fortalecer seu caráter.

É imprescindível que a sociedade intervenha no sentido de deter o egoísta, o perverso e preservar o justo; e temos o apoio da doutrina e da estabelecida jurisprudência que subsidiam a identificação do assédio moral e a reparação do dano que lhe é decorrente, apesar da ausência de normatização específica no tema e de uma necessária e urgente criminalização da prática.

Assim, neste item procuramos destacar a importância de se identificar os diversos perfis de assediadores e compreender as suas motivações e o conteúdo ético e moral por ele desprezado, por se revelarem fundamentais para fortalecer o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO III - ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO

3.1 NEOLIBERALISMO E MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1.1 Neoliberalismo

Para entendermos os efeitos do neoliberalismo sobre as relações de trabalho no Poder Judiciário é essencial apresentarmos uma visão geral do que ele consiste e suas características. Com efeito, aquele, para alguns “[...] é uma releitura do *Liberalismo Clássico*” (GASPARETTO JUNIOR, 2012) e, pode ser conceituado como:

[...] um conjunto de ideias políticas e econômicas capitalistas que defende a não participação do estado na economia. De acordo com esta doutrina, deve haver total liberdade de comércio (livre mercado), pois este princípio garante o crescimento econômico e o desenvolvimento social de um país. (SUAPESQUISA, 2014).

Neste sentido, o neoliberalismo é um produto do liberalismo econômico neoclássico capitalista. Aquele termo foi cunhado em 1938 pelo sociólogo e economista alemão Alexander Rüstow (GASPARETTO JUNIOR, 2012) e representava, na época, uma tentativa de redefinição do liberalismo clássico, em razão da influência das teorias econômicas neoclássicas, que pregavam a adaptação dos princípios do liberalismo clássico às exigências de um Estado regulador e assistencialista.

Entretanto, a partir de 1980 o significado mudou de sentido, quando a implementação das políticas neoliberais do modo que são descritas hodiernamente costumam ser identificadas como um retorno ao liberalismo clássico.

Por conseguinte, o neoliberalismo passou a significar a doutrina econômica que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo este atuar nos setores considerados essenciais e, ainda assim, de forma mínima e limitada. Assim sendo, neste aspecto é aquele termo mais utilizado atualmente.

Impende destacar, que os filósofos e comentaristas econômicos, como Milton Friedman (FRIEDMAN, 1988) e Carlos Alberto Sardenberg (SARDENBERG, 2008), que defendem os argumentos liberais, não concordam com a designação "neoliberal", preferindo empregar o termo "liberal". Neste contexto, é possível afirmar que a denominação "neoliberalismo" significa mais um produto da criação dos críticos dos pressupostos do liberalismo que uma reivindicação terminológica dos defensores de sua doutrina.

Diante das considerações acima expostas, de forma sucinta, o neoliberalismo caracteriza-se por uma adesão maior à liberalização econômica, à privatização, ao livre-comércio, aos mercados abertos, à desregulamentação, e reduções nos gastos do governo com o objetivo de fortalecer a atuação do setor privado na economia.

3.1.2 Mudanças na organização do trabalho

As mudanças ocorridas na organização do trabalho nos últimos séculos, que refletiram sobremaneira no tratamento dispensado aos trabalhadores da atualidade, são abordadas pelo sociólogo polonês Zygmunt Baumann, no capítulo "Trabalho", de sua obra "Modernidade Líquida" (BAUMANN, 2003, p.150-192), que tem por objetivo trazer uma visão sociológica sobre a complexa relação entre Trabalho, Globalização e Neoliberalismo, e pelo sociólogo brasileiro Ricardo Antunes, em seu livro "*Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*" (ANTUNES, 1999), que ao abordar semelhante temática trata,

especialmente, das formas contemporâneas de centralidade do trabalho.

O autor de “Modernidade Líquida” denomina “Capitalismo Pesado” para a fase fordista de produção, quando o capital estava preso ao trabalho e ao território, e o Estado tinha por papel interferir para garantir o equilíbrio na referida relação, por meio de garantias mínimas; e “Capitalismo Leve”, para a fase neoliberal, toyotista, flexível de produção, em que o capital adquiriu autonomia em relação ao trabalho e que vem surtindo efeitos nefastos nos modelos de gestão das empresas da atualidade.

3.1.2.1 Capitalismo pesado

No capitalismo pesado, o trabalho era visto, ao menos ideologicamente, como meio de aumento da riqueza e valorizado pela sua contribuição à manutenção da ordem e orientação do destino humano, tornado tudo mais útil e eficaz. *“Havia antes uma fé no progresso e na história. Uma confiança de uma marcha em direção a uma vida melhor”* (BAUMANN, 2003, p. 152-153), e para isso, *“Bastava estar com o pé firme no presente”* (BAUMANN, 2003, p.156). O aspecto ideológico do trabalho na época é ressaltado por Alexandre Euclídes Rocha ao destacar:

Na Idade Média o trabalho servia para a redenção da alma. Já com a industrialização e o capitalismo instaurou-se a ideia do trabalho como uma possibilidade de ascensão humana, para a mudança de classes, defendendo-se a sociedade de classes como uma sociedade aberta, na qual as condições de mobilidade do indivíduo dependem única e exclusivamente dele (ROCHA, 2006).

Neste mundo, em que o trabalho era tido como o caminho necessário para a riqueza, ascensão e orientação humana, de acordo com Baumann, o uso do nome de Ford era adequado, principalmente, pela intenção de se atar o capital ao trabalho em *“[...] uma espécie de casamento divino. Os trabalhadores precisavam do emprego e o capital dependia dos empregados para produção e desenvolvimento”*. (BAUMANN, 2003, p.166).

O Estado, assim, tinha por incumbência fazer com que os capitalistas se mantivessem em condições de comprar trabalho e a poder arcar com seu custo, e os desempregados eram o exército reserva de trabalho e tinham que permanecer

em estado de prontidão. Havia, portanto, “[...] o consenso de que o estado de bem estar era um dispositivo destinado a atacar as anomalias, impedir afastamentos da norma e diluir as consequências da sua ruptura” (BAUMANN, 2003, p.167), ou seja, como o capital dependia do trabalho, aos trabalhadores eram reconhecidos alguns direitos e permitida à interferência do Estado.

Os empregados, no capitalismo pesado, tinham perspectiva de emprego por toda a vida dentro de uma empresa. Já para os capitalistas, a fortuna familiar eram as fábricas. Por conseguinte, tal fato possibilitou uma relação suportável que convinha a todos, que, no entanto, só se firmou após a Segunda Guerra Mundial, quando a confusão inicial do capitalismo deu lugar a sindicatos fortes garantidores do estado de bem estar, em especial nas economias mais avançadas.

Assim, foi criada uma relativa estabilidade entre os oponentes, que embora escondesse um eterno conflito, eles estavam ligados pela dependência mútua. Além disso, o confronto reforçava a unidade, vez que nenhum deles poderia prosseguir sozinho. Enquanto se manteve a dependência entre eles, houve negociações, concessões e alguns direitos eram garantidos aos trabalhadores.

3.1.2.2 Capitalismo leve

Entretanto, o ideário neoliberal se impôs a partir da decadência do Welfare State gerado pelo endividamento interno e externo das nações, alta da inflação nos países de terceiro mundo, queda da bolsa de Nova Iorque, dentre outros fatores. O primeiro governo neoliberal foi o de Margareth Thatcher, em 1979 e, após a queda do muro de Berlim no início da década de 90, a adesão ao modelo foi maciça. O Brasil e demais países da América latina aderiram em 1989, quando foram obtidos empréstimos junto ao Fundo Monetário Internacional condicionados a se seguir a cartilha neoliberal.

Dentro desta nova perspectiva, embora no período anterior (início do século XX) tenha havido a universalização de direitos trabalhistas e a constitucionalização dos direitos sociais, com a passagem do estado social para o neoliberal ocorre o inverso, ou seja: a perda da universalidade e a

desconstitucionalização dos direitos trabalhistas e sociais. E esta ideologia tem como princípios: Estado mínimo; regras do mercado acima da lei do Estado; sujeição do social ao econômico e enfrentamento ao sindicalismo de combate.

Em razão da transposição do estado de bem estar social para uma economia globalizada sem interferência do Estado, de Ford ao Toyotismo, a forma como o trabalhador é inserido na linha de produção se alterou, isto é, houve uma reestruturação no sistema produtivo. Atualmente, é imposto ao trabalhador que ele seja um operário padrão, multifuncional, ou seja, aquele que melhor se adapta as mudanças da produção com o objetivo de aumentar os lucros. Além disso, o renovado gerenciamento de recursos humanos tem por meta a maior produção e produtividade, com menor custo operacional.

Hodiernamente, portanto, há o enfraquecimento do Estado e o progresso vem sendo questionado junto com sua soberania e credibilidade. Para Baumann (BAUMANN, 2003, p.172), ainda que as instituições da modernidade sólida permaneçam, o poder é tirado da política, pois passou a pertencer às empresas espalhadas pelo mundo, que rompem os laços com os governos locais caso não atendam às suas demandas.

Inserido neste contexto, o governo se vê obrigado a criar melhores condições para as empresas, isto é, “[...] *usa seu poder regulador a serviço da desregulação, destruição das leis e estatutos restritivos as empresas*” (BAUMANN, 2003, p.172). Tudo isso leva a baixos impostos, diminuição das regras e a flexibilização do mercado de trabalho. Tais aspectos culminaram na perda do “poder” da classe trabalhadora em relação aos detentores do capital, neste sentido, Baumann comenta:

Tendo se livrado do maquinário volumoso e das enormes equipes de fábrica, o capital viaja leve, apenas com bagagem de mão: pasta, computador portátil e celular. A volatilidade fez do compromisso estável pouco inteligente: este impediria o movimento, fugiria da competitividade, reduziria as opções de aumento da produtividade.

As empresas premiam os passos na direção certa, como emagrecer, reduzir de tamanho, e a punir a expansão da equipe, aumento do emprego e envolvimento da empresa com projetos custosos de longo prazo. A habilidade de desaparecer, o desengajamento e o descomprometimento, são sinais, hoje, de saber e sucesso gerenciais.

O principal compromisso do capital é hoje com os consumidores e não com os produtores. O capital depende dos consumidores para sua lucratividade.

A força de trabalho tem consideração secundária, assim, o poder de pressão do trabalho local sobre o capital encolheu. (BAUMANN, 2003, p. 175-176).

A atual faceta da modernidade, portanto, fez surgir o *“capitalismo leve e flutuante, marcado pelo enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho”* (BAUMANN, 2003, p.171). O capital adquiriu autonomia e rompeu sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos jamais sonhada no passado.

Assim, no entendimento de Baumann, o trabalho perdeu, na modernidade líquida, *“[...] a centralidade que se lhe atribuía no conjunto dos valores dominantes na era da modernidade sólida. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro do qual envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida”* (BAUMANN, 2003, p.160). Neste sentido:

Flexibilidade é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho visa fim do emprego como conhecemos, vindo em seu lugar o trabalho de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária. A vida do trabalho está saturada de incertezas. (BAUMANN, 2003, p. 185).

Do exposto por Baumann, com a passagem da modernidade sólida (capitalismo pesado) para a líquida (capitalismo leve, neoliberal, etc.) percebe-se uma ascensão e uma queda do trabalho, ou seja, o esvaziamento do “poder” e dos “direitos” da classe trabalhadora, advindos com o estado de bem estar social e duramente conquistados.

3.1.2.3 Formas contemporâneas de centralidade do trabalho

Embora, no entanto, a teoria social nas últimas décadas tenha tentado desconstruir o trabalho, reduzir seus significados e sua centralidade, conforme se pode extrair da obra de Baumann, é essencial destacar, por outro lado, que para o sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (ANTUNES, 1999), dentre outros, as tendências em andamento são elementos suficientes para evidenciar as formas contemporâneas de centralidade do trabalho.

Segundo o autor (ANTUNES, 1999), as formas atuais de valorização do

capital trazem consigo novos modos de geração de mais valia e excluem da produção trabalhos considerados descartáveis, com o objetivo de elevar número de desempregados e reduzir a remuneração da mão de obra do trabalhador. A situação se agrava com a redução do trabalho contratado e regulamentado. Os trabalhos terceirizados, o “falso cooperativismo”, o “trabalho voluntário” (de fato compulsório, pois quem não o faz não encontra emprego), aumentam as formas geradoras de valor, fazendo crescer novos e antigos mecanismos de intensificação e exploração do trabalho.

Acrescenta o sociólogo (ANTUNES, 1999) que, como o capital não pode valorizar-se (gerar mais-valor), sem realizar alguma forma de interação entre trabalho vivo (feito pelo homem) e trabalho morto (máquinas e equipamentos), ele busca o aumento da produtividade do trabalho, ampliando meios de extração do sobre trabalho em tempo cada vez menor, através da ampliação do trabalho morto (máquinas).

Neste quadro, a flexibilização da legislação social do trabalho significa intensificar mais ainda os mecanismos de extração do sobre trabalho, aumentar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais conquistados arduamente pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra.

O autor (ANTUNES, 1999) ensina que trabalho material e imaterial (que não produz um bem diretamente material), com suas especificidades, é parte do trabalho social, complexo e combinado que gera valor, mais-valia e valoriza o capital. Por conseguinte, ao contrário das formulações desconstrutoras do trabalho, essas modalidades são expressões do trabalho vivo, participantes da cadeia geradora de valor e do processo de valorização do capital.

Assim sendo, explica o autor (ANTUNES, 1999), ciência e trabalho mesclam-se mais diretamente no mundo da produção e dele fazem parte, tanto a forma dominante do trabalho material como a modalidade tendencial do trabalho imaterial. Ora, não teríamos o maquinário avançado existente hoje sem a ativa interação entre o saber intelectual do trabalho que atua junto à máquina informatizada.

Neste sentido, diversamente dos que negam a teoria do valor, a forma

imaterial do trabalho e da produção não leva a negação da lei do valor, mas ao contrário, adiciona resíduos de trabalho vivo na lógica da acumulação do capital em sua materialidade, inserindo-os no tempo social médio para a produção de mercadorias. Além disso, os capitais têm total consciência disso, por isso a Toyota, na sua unidade de Takaoka, usou as seguintes palavras: “*bons pensamentos significam bons produtos*” (ANTUNES, 1999).

3.1.2.4 Repercussões da política neoliberal no trabalho

Ao tratar Ricardo Antunes (ANTUNES, 1999) das repercussões que as mudanças no mundo do trabalho estão provocando na educação, no aprendizado prático, na empresa, em casa, em prosseguimento ao progresso tecnológico, destacou que a educação fordista era parcelar, hierarquizada, em que a gerência científica elaborava e os empregados executavam, é exemplo, a sociedade do automóvel. A separação entre o *homo sapiens* e o *faber* é sua característica típica. Havia uma divisão clara entre as ciências exatas, as biomédicas, as humanas e, assim, criou-se uma educação para o trabalho unilateralizado (que modulou o trabalho ao longo do séc. XX).

Com a reestruturação produtiva do capital e sua era da acumulação flexível, volátil, financeirizada, a educação que os ideólogos do capital hoje defendem deve ser rápida e enxuta, como as empresas a concebem e a praticam, são exemplos às universidades corporativas. Assim, menor tempo de escolarização, ensino à distância, “multifuncional”, “polivalente”, são as concepções da “educação flexível” (ANTUNES, 1999). E, é direcionada apenas para os valores do mercado restritivo e destrutivo.

Dentro deste novo cenário, a produção exige do trabalhador mais do que força física, impõe criatividade, emoção e resultados, isto é, que a atuação do empregado na empresa seja equivalente a de um dono, e para isso, as empresas fazem com que eles se sintam dotados de poder decisório, o que de fato, não levou à diminuição do poder do empregador. Neste sentido, Pedro Proscurcin destaca:

[...] o poder empresarial ficou mais forte. As novas formas de gerir tecnologias, aumentando a autonomia e o poder de decisão dos empregados, favorecem o empregador. Hoje, dado o aumento da competência nos processos internos, todos na empresa estão preocupados com seus objetivos e resultados. Nesse sentido, o empresário conseguiu dividir as responsabilidades pela sorte do empreendimento, sem uma proporcional divisão dos lucros. Vale dizer, a autonomia dos empregados no empreendimento não implica em mudanças no centro do poder da organização. Nesse centro nada mudou. (PROSSCURCIN *apud* Araújo, 2007).

Esse novo modelo de produção individualizado levou à desagregação da classe trabalhadora, que faz com que cada trabalhador, individualmente, se veja isolado na busca por melhores condições de trabalho e à sensação de perda de sentido do trabalho.

Em decorrência deste contexto de flexibilização, desunião dos trabalhadores e exigência de que estes possuam múltiplas habilidades (poucos as possuem!), o desemprego tornou-se estrutural e não há empregos para todos. Além disso, o avanço tecnológico gerará cada vez menos empregos, e ninguém está garantido contra as contínuas demissões promovidas pelas empresas. Segundo Baumann, esta precarização do trabalho acaba sendo apoiada e reforçada pelas políticas de vida, ao afirmar:

O resultado é o enfraquecimento e decomposição dos laços humanos, das comunidades e das parcerias. Estas tendem a ser vistas e tratadas como coisas destinadas a serem consumidas e não produzidas, estão sujeitas aos mesmos critérios de avaliação de todos os outros objetos de consumo. (BAUMANN, 2003, p. 187)

Neste quadro neoliberal de degradação das relações humanas e de sua equiparação à coisa e a objeto de consumo, o progresso, passou a ser agora “[...] *individualizado, desregulado e privatizado*” (BAUMANN, 2003, p. 184-189). Desregulado, porque as novidades particulares passaram a ser questionadas (é realmente um aperfeiçoamento?), e está privatizada porque o aperfeiçoamento não é mais tido como uma tarefa coletiva, mas individual. Neste aspecto, pondera Aguiar:

Provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar o desenvolvimento econômico de uma comunidade com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames

excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral (AGUIAR, 2008).

A forte contribuição do capitalismo para a ocorrência e perpetuação do terror moral no trabalho é destacada por Lima Filho:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui senão o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeada em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta. (LIMA FILHO, 2007).

Do exposto, todo esse cenário de individualismo, insegurança, isolamento, acirramento das concorrências (pois as pessoas nunca estão contentes, sempre querem mais e, para isso, estão dispostas a tudo), mercantilismo social, de desvalorização de determinados tipos de trabalho, em síntese, de deterioração das relações humanas, inevitavelmente, contribuem sobremaneira para a prática do assédio moral nas empresas e órgãos públicos da atualidade.

3.1.2.5 O moderno Direito do Trabalho

Diante das diversas situações dramáticas de exploração do trabalhador e de degradação do ambiente laboral, perpetradas e intensificadas ao longo da história, o direito do trabalho, fruto do capitalismo e que por muito tempo foi entendido como a quantificação do valor do serviço humano dentro do sistema produtivo, com o objetivo de, ao menos em tese, de melhoria real da condição de vida do trabalhador, constatou com o apoio de estudos recentes, que a mera colocação do trabalhador no mercado produtivo, garantindo-lhe retribuição, é insuficiente para preservação da dignidade nas relações de trabalho.

A assertiva acima pode ser extraída da situação atual do assédio moral laboral em alguns países apontada por Jorge Luiz de Oliveira da Silva ao relatar que: “[...] em pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho constam dados alarmantes sobre a saúde mental no trabalho na Alemanha, Estados Unidos, Polônia, Finlândia e Reino Unido” (SILVA, 2006); e que a União Europeia, exemplificou, “[...] gasta de 3% a 4% de seu PIB com problemas relacionados à

saúde mental dos trabalhadores” (SILVA, 2006). Já, “[...] *os Estados Unidos gastam de 30 a 40 milhões de dólares anuais com tratamento da depressão ligada aos trabalhadores*” (SILVA, 2006). Por fim, apresenta um dado assustador: “[...] *10 a 15% dos suicídios ocorridos na Suécia são ocasionados pelo assédio moral*” (SILVA, 2006).

Com efeito, a extrema importância do combate à prática do assédio moral decorre dos danos físicos e psicológicos surpreendentes que desencadeia, podendo levar à loucura e até a morte, seja por razões clínicas ou por suicídio, que ferem de morte o princípio constitucional da dignidade humana e os direitos da personalidade garantidos na Lei Maior. Ademais, o assédio traz repercussões desastrosas à capacidade laborativa do trabalhador prejudicando não só indivíduo, mas toda a sociedade.

Desse modo, a moderna doutrina laboral atenta a essa dura realidade passou a priorizar as relações humanas no trabalho, com adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades, assecuratórias de plenas condições de segurança e saúde para o exercício do trabalho. Por conseguinte, o combate à violência moral nas relações de emprego passou a ser paradigma para os ordenamentos jurídicos nacionais e a ganhar repercussão internacional, com o fim de colocar o homem como centro e medida de valores.

3.1.2.6 Repercussões no serviço público

Ante ao exposto nos tópicos anteriores, a partir do final do século XX, o trabalho tem passado por inúmeras e duras transformações, impondo que as organizações adequem seus métodos de gestão, com repercussões profundas nas relações de trabalho, dentre elas, se insere, perfeitamente, o assédio moral.

Ademais, neste mesmo cenário, nos anos 80, surgiu o conceito de “Nova Administração Pública”, que adveio das mudanças no âmbito do serviço público, dentre elas, pela inserção neste ambiente da cultura gerencial. Sobre seus antecedentes históricos, no artigo “*New Public Management: você conhece?*”, de autoria de Diógenes L. Neto, este relata:

O **New Public Management - NPM** (ou Nova Gestão Pública - NGP), surgiu em meados da década de 1980, especialmente após a crise do petróleo de 1979, ganhando forma e conteúdo nas administrações Thatcher, na Inglaterra, e Reagan, nos EUA. Porém, naquela época, ainda era mais um discurso do que uma "escola", propriamente dita.

No entanto, somente após a publicação do artigo de Hood, "*A Public Management for All Seasons*", em 1991, é que ela ganhou sua primeira análise crítica de peso. (LIMA NETO, 2012).

As principais características desse novo modelo de gestão estão ainda sintetizadas no referido artigo pelo autor, que destaca:

Segundo Hood (1996), *apud* Oliveira Rocha (2011), são características da NPM:

1. Poder da gestão profissional: a responsabilidade consignada ao gestor requer que se dê a ele, também, alguma concentração de autoridade, e não difusão do poder. (...).

2. Padrões e medidas de desempenho explícitos: para que se possa cobrar a responsabilidade dos gestores públicos, há que se ter, antes, objetivos claramente definidos. A eficiência de um gestor público, nestes casos, poderá ser avaliada na medida de sua atenção aos objetivos estabelecidos. (...)

3. Ênfase no controle dos *outputs* (resultados): a NPM enfatiza a necessidade de se focar nos resultados e não nos processos. (...).

4. Mudança estrutural num sentido de uma maior desagregação no setor público: o objetivo desta medida seria tornar as organizações públicas possíveis de serem geridas de forma efetiva. Neste mesmo sentido, buscou-se separar os interesses de provisão dos interesses de produção do bem/serviço público (...).

5. Insuflar uma maior competição no setor público: a competição é vista como a chave para baixar custos e melhorar padrões (*standards*). A ideia é ganhar eficiência com uma abordagem por contratos (ou arranjos de *franchise*), dentro e fora do setor público, promovendo competição interna e externa entre organizações congêneres (públicas ou privadas). Assim, eram aspectos importantes: a. Mudança no sentido de se implementar mais serviços via contratos a prazo; e b. Uso da rivalidade como chave para diminuir custos e elevar padrões.

6. Insistência em aplicar estilos de gestão e de práticas do setor privado: necessidade de introduzir instrumentos de gestão empresarial no setor público e se "fazer mais com menos". Assim, promovia-se a mudança de um estilo de serviço público rígido para um mais flexível, particularmente quanto a salários e duração dos contratos.

7. Insistência na disciplina e parcimônia no uso de recursos públicos: apesar da busca por uma maior flexibilidade e liberdade de ação do gestor público, a NPM também pregava a necessidade de permitir a procura de recursos pelos órgãos do setor público e, assim, se fazer mais com menos orçamento. Também buscava-se cortar custos por meio de um aumento da disciplina de trabalho (LIMA NETO, 2012).

Por conseguinte, algumas das medidas acima implantadas pelo novo modelo de gestão no serviço público, que dentre elas se destacam: o estímulo à competição, disciplina, e adoção de técnicas próprias de gestão do setor privado,

contribuem sobremaneira para a deterioração das relações de trabalho e, assim, para a prática da violência moral no serviço público.

O Brasil, do mesmo modo, também sentiu os reflexos da citada “Nova Administração Pública” (*New Public Management*), após a reforma gerencial do Estado brasileiro de 1995, e pautou-se nos modelos internacionais. Neste sentido, a tese de doutorado intitulada “A injustiça da Injustiça: Mal-Estar no Trabalho no Poder Judiciário Federal”, de autoria de Valéria Quiroga Vinhas:

Apoiada nos pilares da flexibilidade, buscou “importar ferramentas de gestão provenientes do setor privado, bem como a aplicação da lógica de mercado dentro do setor público, focalizando o aumento da eficiência econômica do Estado”. (VINHAS, 2012).

Com efeito, as referidas novas técnicas de gestão, que se propagou nas organizações públicas da grande maioria dos países do globo, trouxeram profundas alterações na relação com o trabalho e na atividade dos servidores. Assim sendo, no item a seguir alisaremos os reflexos do neoliberalismo e de seus renovados métodos de gestão da mão-de-obra, no serviço público do Poder Judiciário.

3.2 O NEOLIBERALISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

O mundo jurisdicional também acompanhou as mais diversas mudanças sociais, físicas e estruturais do capitalismo, da globalização e, agora, da política neoliberal. Embora aquele sistema econômico, hodiernamente, seja considerado por muitos, como decadente, trouxe repercussões desastrosas às relações de trabalho, e, por conseguinte, às relações entre o Estado e os seus servidores.

No Poder Judiciário ainda prevalece o modelo fordista de produção do capitalismo pesado (BAUMANN, 2003), na realização dos serviços que presta à sociedade, embora esteja no auge de uma fase de transição para um novo modelo neoliberal de gestão da mão de obra, nos termos acima expostos.

Com efeito, a divisão das tarefas nas escrivadinhas exemplifica bem aquela realidade, cada atividade é minimamente delimitada e dividida entre os

funcionários, que apenas as executa conforme um plano traçado pelas mais altas hierarquias do referido poder. Assim, alguns servidores ficam responsáveis pelo protocolo, outros pela autuação, distribuição, por carimbar, tirar cópias, alimentar o sistema eletrônico, e assim por diante.

Neste contexto de divisão exata das funções, há o estímulo à total alienação quanto ao todo e a finalidade das atividades desenvolvidas. Além disso, a nenhum servidor cabe ingerir-se na técnica de realização da atividade do colega, que é considerada uma garantia de segurança, controle e poder no meio profissional, que apesar disso, são fiscalizadas quanto à sua produção e resultados pelos próprios colegas e chefias imediatas.

Entretanto, durante período em que este modelo reinava solitário, o serviço manual era extremamente essencial ao alcance dos objetivos do Poder Judiciário, vez que os avanços da informática eram ainda tímidos, o que levava a uma dependência de trabalhos hoje considerados descartáveis pela atual política neoliberal. Por conseguinte, havia uma maior valorização e respeito ao servidor público, além do fato de o Judiciário, logicamente, ter acompanhado a universalização de direitos trabalhistas e a constitucionalização dos direitos sociais, com o advento do estado social.

Já com as influências ideológicas do atual modelo neoliberal de produção, em que o ser humano é tratado como mais um dos produtos do sistema e não o contrário, no Judiciário, o que se visa hoje é o alcance irreal de metas, a realização de tarefas absurdas e ilógicas, a sobreposição de números ao elemento humano, como é o caso da excessiva preocupação com estatísticas em detrimento da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

Neste cenário, a agressão moral esporádica da chefia ao seu subordinado, com o tempo, se tornou permanente e habitual. A violência psicológica passou a ser um meio de controle da subjetividade dos servidores, fazendo transparecer métodos abusivos de administração da mão de obra, como a gestão por injúria, por medo ou por estresse. *“O assédio moral difuso e fomentado pela empresa surge assim como mais um instrumento de controle e disciplina da mão de obra”* (ARAÚJO, 2007).

O fim das práticas de assédio moral no Poder Judiciário é, assim, instrumental, isto é, modular os pensamentos dos servidores, exatamente, conforme as regras da administração, forçando-os a adotar os seus parâmetros estabelecidos, isolando e marginalizando aqueles considerados com perfil inapropriado, já que a estabilidade dos concursados é um “empecilho” à exclusão destes do meio laboral.

Em síntese, a padronização do comportamento de todo o grupo de trabalho é obtida pela condenação ao isolamento, ao ridículo, à loucura e à inutilidade dos “diferentes” que se espalha por todos os níveis da organização. Sobre as “geladeiras” no serviço público Hirigoyen destaca:

“Colocar na ‘geladeira’ corresponde a uma forma de assédio no vazio. A pessoa é rejeitada porque não se adapta mais ao cargo, mas ao mesmo tempo não existe nada de específico contra ela ou porque, devido a um conflito com a hierarquia, torna-se claro que ela não é mais adequada ao espírito da organização. É preferível pagar-lhe o salário até que ela vá embora mesmo que não trabalhe mais, contanto que não crie atritos. Em certas repartições, onde, em princípio, as pessoas são inamovíveis, faz-se chegar aos ouvidos do empregado que ele não serve pra nada e que só está lá porque não é possível mandá-lo embora.

[...]

Mesmo que se trate de uma “geladeira” bem-remunerada, a ferida na auto-estima é drástica. Junto com o trabalho perdemos a identidade, pois a nossa identidade depende muito do que fazemos. Isto gera igualmente uma perda relacional, pois, quando não se tem nada pra fazer e não se tem mais nenhuma responsabilidade, o que dizer aos colegas com quem cruzamos nos corredores ou no restaurante? O constrangimento é recíproco e muitos dos que são postos na “geladeira” dizem que são ignorados, por todos e relegados ao abandono (HIRIGOYEN, 2012, p. 128/129).

Outro modo de padronização do comportamento do grupo de trabalho já indicado acima é a caracterização do indivíduo indesejado de louco, doente mental ou perturbado. Neste sentido, Hirigoyen mais uma vez ministra:

No setor público, quando uma pessoa é atípica, incômoda, a tendência é rotularem como doente mental: “Você está cansado, deprimido; vá se tratar!”. Para dar início, basta a irritação ou a má vontade de um chefe, que logo se propagarão e aumentarão consideravelmente a partir de omissões ou covardias dos outros, interessados em não contestar a ordem de um superior. Para o departamento do pessoal, a solução fácil no que diz respeito a alguém que está criando problema é arranjar o seu afastamento por meio de licença médica longa ou, até mesmo, permanente (HIRIGOYEN, 2012, p. 133).

O recurso à humilhação e ao constrangimento como meios de disciplina e

controle em estabelecimentos disciplinares como hospitais, prisões, escolas e fábricas, foi apontada por Michel Foucault, sob a denominação de sanção normalizadora. Roberto Machado, ao comentar o livro “Microfísica do Poder” daquele filósofo, do qual foi organizador, sobre a disciplina destaca:

Ela é uma técnica, um dispositivo, um mecanismo, um instrumento de poder; “são métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que asseguram a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade”; é o diagrama de um poder que não atua do exterior, mas trabalha o corpo dos homens, manipula seus elementos, produz seu comportamento, enfim, fabrica o tipo de homem necessário ao funcionamento e à manutenção da sociedade industrial, capitalista (FOUCAULT, 2012, p.21/22).

Nas empresas e na Administração Pública da atualidade, como vimos no primeiro capítulo desta dissertação, essa prática abusiva tem sido utilizada de modo mais aperfeiçoado e sutil. É através do medo da humilhação, do ridículo e da inferiorização, que no caso dos servidores públicos, por exemplo, são levados a produzir mais ou a se omitirem diante das irregularidades (desvios de função, nepotismo, privilégios, etc.). Quanto a este aspecto Hirigoyen comenta:

As mais pífidas e perversas agressões se exercem quando uma pessoa reprova de forma excessivamente visível atos de colegas ou superiores hierárquicos, como no caso dos whistleblowers, abordado em um capítulo anterior. A pessoa que denuncia o mau uso dos bens públicos ou acordos financeiros lesivos acaba se vendo acusada de problemas emocionais ou desvios na vida privada, o que levaria ao completo descrédito (HIRIGOYEN, 2012, p. 129).

No Poder Judiciário, diferentemente das empresas privadas, o lucro não é o propulsor direto da violência moral, mas a ânsia por produtividade, estatística (nestes dois casos se sente mais claramente os reflexos da política neoliberal), poder, status, privilégios, ou ainda, porque o servidor não está suficientemente envolvido na cultura da instituição e/ou de um determinado superior, isto é, não se mostra submisso o suficiente.

Hirigoyen ao ponderar sobre as características específicas do assédio no serviço público afirma que neste a motivação está muito mais ligada a aspectos psicológicos do indivíduo assediador, que é facilitada pela estrutura própria da Administração Pública, do que ao lucro, ao capitalismo e a globalização:

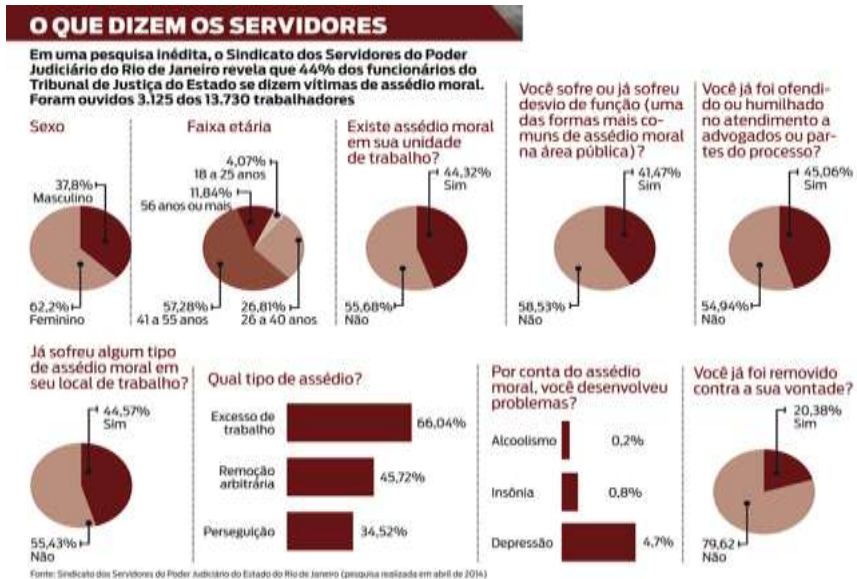
Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Neste caso, não se pode livrar as pessoas da responsabilidade incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho.

Se a organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são controlados e os abusos punidos. Mas a Administração Pública é uma máquina complexa, na qual as responsabilidades estão diluídas (HIRIGOYEN, 2012, p. 125).

Em que pese as importantes considerações da autora, ousaremos divergir em um aspecto, qual seja: não podemos negar as influências que a política neoliberal em curso está ocasionando na maneira de pensar, agir, compreender e gerir a Administração Pública da atualidade, bem como, como ela reflete no comportamento do indivíduo e na sua visão do outro, do trabalho e do mundo. Não é demais destacar que o ser humano é um ser social e contextualizado.

As práticas assediadoras da atualidade nas empresas privadas e, em especial e de forma mais acentuada, no setor público visam, portanto, o controle da subjetividade dos trabalhadores, que vai desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o controle de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, com o objetivo de maior produtividade, status, privilégios, enfim, poder.

Por conseguinte, tudo isso, aliado a aspectos psicológicos do indivíduo assediador (que em grande parte, como dito, advém do contexto social em que se insere), nada mais é que o reflexo no serviço público de um momento de reestruturação produtiva do capital decorrente da política neoliberal e de uma nova roupagem do capitalismo. E, por fim, merece destaque o quadro abaixo que apresenta o resultado da pesquisa feita pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Rio de Janeiro (PEREZ, 2014), sobre a situação do assédio moral neste Poder:



A pesquisa acima deixa evidente a gravidade dos problemas envolvendo o assédio moral no Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, que faz vítima quase a metade dos servidores deste órgão, são eles: desvios de funções, remoções arbitrárias, depressão, insônia, alcoolismo e sobrecarga de trabalho. De fato, portanto, a violência moral no ambiente de trabalho, em especial no serviço público, exige uma maior atenção da sociedade e de juristas, médicos, psicólogos, dentre outros profissionais, e medidas eficientes no seu combate.

3.3 OS MICRO PODERES

A análise do assédio moral interpessoal perpetrado pelos superiores hierárquicos em detrimento dos seus subalternos no âmbito do Poder Judiciário nos levou à busca dos elementos ideológicos e do contexto social em que os sujeitos envolvidos na violência moral se inserem, com o objetivo de ampliar o debate sobre o assédio moral para além do mero capricho, egoísmo e narcisismo de superiores hierárquicos.

O livro “Microfísica do Poder” de Michael Foucault, cujo organizador é Roberto Machado (Doutor em filosofia pela *Université Catholique de Louvain*, na Bélgica, e estagiário do “*Collège de France*”, sob a orientação de Foucault, entre 1973 e 1980), nos permitiu captar como os micros poderes atuam como forma de reprodução do poder e mecanismo de dominação. Neste sentido, o referido trabalho

é mais um elemento doutrinário, ao lado das obras de Baumann e de Ricardo Antunes, a corroborar para a revelação do pano de fundo que envolve a prática do assédio moral no ambiente laboral do Poder Judiciário.

A obra é uma coletânea de artigos, cursos, entrevistas e debates em que Foucault analisa questões relacionadas à medicina, à psiquiatria, à geografia, à economia, mas também ao hospital, à prisão, à justiça, ao Estado, à sexualidade, ao papel do intelectual etc. Parte sua análise não das formas legítimas de poder em seu centro. Trata-se, de captar o poder em suas extremidades, nas suas formas e instituições mais regionais e locais, no ponto em que, ultrapassando as regras de direito que o organizam e delimitam, ele se prolonga, penetra em instituições, corporifica-se em técnicas e se mune de instrumentos de intervenção material, eventualmente violentos (FOUCAULT, 2012, p.21/22).

O autor estuda o poder com relação ao seu objeto ou campo de aplicação, ou melhor, onde ele se implanta e produz seus efeitos reais. Analisa o filósofo como funcionam as coisas no nível do processo de sujeição ou dos processos contínuos que sujeitam os corpos, dirigem os gestos, regem os comportamentos. Portanto, ao invés de examinar como o soberano aparece no topo, tenta saber “[...] *como foram constituídos, pouco a pouco, progressiva, real e materialmente os súditos, a partir da multiplicidade dos corpos, das forças, das energias, das matérias, dos desejos, dos pensamentos*” (FOUCAULT, 2012, p. 283).

Foucault, aborda o poder como algo que circula ou funciona em cadeia, que não é apropriado como uma riqueza ou um bem. Segundo ele (FOUCAULT, 2012, p.21/22), o poder se exerce em rede e, em suas malhas, os indivíduos não só circulam, mas sempre estão em posição de exercer esse poder e de sofrer sua ação, ou seja, os indivíduos nunca são alvo inerte de poder, são sempre seu centro de transmissão.

Com efeito, Foucault não concebe o indivíduo como algo primitivo e inerte que o poder atacaria e sobre o qual se aplicaria, submetendo os indivíduos ou estraçalhando-os. Pelo contrário, entende que “[...] *aquilo que faz com que um corpo, gestos, discursos e desejos sejam identificados e constituídos enquanto indivíduos é um dos primeiros efeitos de poder*” (FOUCAULT, 2012, p. 283). Afirma,

portanto, que o indivíduo não é o outro do poder, pelo contrário, é um dos seus primeiros efeitos e, por isso, seu centro de transmissão. O poder passa através do indivíduo que ele constitui.

O filósofo (FOUCAULT, 2012, p.21/22) faz uma análise ascendente do poder, ou seja, a maneira como os fenômenos, as técnicas e os procedimentos de poder atuam nos níveis mais baixos; como esses procedimentos se deslocam, se expandem, se modificam; mas, sobretudo como são investidos e anexados por fenômenos mais globais; como poderes mais gerais ou lucros econômicos ou formas de dominação global podem inserir-se no jogo dessas tecnologias de poder que são, ao mesmo tempo, relativamente autônomas e infinitesimais.

Neste sentido, o autor não parte do centro para a periferia, do macro para o micro, ou seja, não faz uma análise descendente de poder em que o Estado seria fonte única de poder ou que seria sinônimo de poder. De acordo com o autor (FOUCAULT, 2012, p.21/22), está clara a existência de outras formas de exercício do poder diferentes do Estado, a ele articuladas de maneiras variadas e que são indispensáveis inclusive à sua sustentação e atuação eficaz.

Diante desta perspectiva, para o autor o objetivo básico do poder não é expulsar os homens da sociedade e sim comandar, controlar e administrar suas vidas, com o fim de aproveitá-los ao máximo. Assim, deixa claro o objetivo econômico e político do poder: “[...] *tornar os homens força de trabalho e atenuar seu poder de revolta, de luta e resistência contra o poder, isto é: “[...] tornar os homens dóceis politicamente*” (FOUCAULT, 2012, p.20).

A obra tratou, por exemplo, de uma forma específica de poder sobre os indivíduos que o filósofo chamou de disciplina, que está ligada à explosão demográfica do século XVIII e ao crescimento do aparelho de produção. De acordo com o autor (FOUCAULT, 2012, p.21/22), ela é uma técnica política de poder, que controla o corpo, tornando-o dócil e útil economicamente no seu máximo.

A disciplina, conforme os ensinamentos de Foucault (FOUCAULT, 2012, p.21/22), fabrica o tipo de homem imprescindível à sociedade industrial, capitalista, e tem por características a organização do espaço, controle do tempo, vigilância e gera saber por implicar o registro contínuo do conhecimento. É encontrada na prisão

e em instituições (como a escola, o hospital, a fábrica). Destaca que, o que existia antes era uma massa desordenada, sobre o qual o poder disciplinar age ordenando e fazendo surgir o indivíduo (com características, desejos, comportamentos, hábitos, necessidades).

Em síntese, Foucault estuda o poder por meio de seu modo de ação, o que levou a genealogia a formar uma concepção não jurídica de poder, ou seja, que não se pode entendê-lo como algo que diz respeito apenas à lei ou a repressão (aspecto negativo). Apresenta uma concepção positiva de poder com o objetivo de desvincular dominação e repressão. Para ele, portanto, é imperioso refletir sobre o lado positivo do poder, isto é, produtivo, transformador e, é por isso que ele afirma que o poder tem como alvo o corpo humano, não para torturar ou castigar, mas com o fim de aprimorá-lo, adestrá-lo (FOUCAULT, 2012, p.21/22).

Nesta linha de raciocínio, o assédio moral individual, que visa a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a perante o grupo, é reflexo em grande parte da adoção pelas organizações dos novos métodos liberais de gestão abusivos como forma de controle, disciplina, sujeição, normalização dos comportamentos e poder.

As referidas técnicas de administração abusivas já é uma prática comum nas empresas privadas da atualidade, que aos poucos estão sendo incorporadas pelas instituições públicas, em especial, pelo Poder Judiciário. Por conseguinte, o assédio moral organizacional e interpessoal estão intimamente interligados na lógica da Administração do Poder Judiciário, como forma de dominação.

3.4 PECULIARIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO (PODER JUDICIÁRIO)

O assédio moral no serviço público, e no caso específico do Poder Judiciário, é extremamente difícil de ser identificado por ser praticado de modo sutil por seus agentes, pessoas dotadas de um enorme conhecimento, em especial, jurídico (juízes, desembargadores, etc.), que lhes permitem compreender, perfeitamente, a gravidade e as consequências de suas condutas.

A situação do servidor público é ainda mais delicada em razão do fato de

que, diferentemente, do trabalhador celetista, aquele não dispõe do poder de exigir a rescisão indireta do contrato de trabalho (ou outra semelhante), contida no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando submetido à exploração.

Além disso, por não serem eles considerados hipossuficientes, ou seja, não terem sido beneficiados com a proteção integral conferida aos celetistas, as suas condições de trabalho são extremamente vulneráveis, estando sujeitos aos caprichos de toda ordem.

3.4.1 Subordinação hierárquica

É sabido que o Poder Judiciário exerce função administrativa semelhante aos demais Poderes – Executivo e Legislativo. Neste sentido, destaca José Cretella Júnior:

Por outro lado, dentro do Judiciário, não enquanto Judiciário, mas na chamada organização administrativa do Poder Judiciário, pode e há mesmo hierarquia. É o *quantum* de Administração que existe no Judiciário. Assim, o Presidente do Tribunal pode dar ordens aos funcionários do Tribunal: pode conceder férias, licenças, demitir funcionários, bem como admiti-los, mas agora é a autoridade judiciária não nas vestes judicantes, mas nas vestes de administrador (JÚNIOR, 1992, p.42).

Dentro desta perspectiva, da hierarquia existente dentro do Poder Judiciário, este tópico se limitará a análise do assédio moral vertical ou ascendente (praticado pelo superior hierárquico) e ao misto (levado a efeito pelo superior hierárquico conjuntamente com os colegas da vítima). *“Dentro do âmbito do serviço público, o judiciário é uma categoria que também possui um alto número de casos de assédio moral devido a característica da estrutura hierárquica”*. (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO, 2014).

A definição de hierarquia do jurista e professor Celso Antônio Bandeira de Mello contribui para nos dar uma clara noção do alto vínculo de sujeição do servidor público às suas chefias, vejamos:

Hierarquia pode ser definida como o vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade, de

superior a inferior, de hierarca a subalterno. Os poderes do hierarca conferem-lhe uma contínua e permanente autoridade sobre toda atividade administrativa dos subordinados.

Tais poderes consistem no (a) poder de comando, que o autoriza a expedir determinações gerais (instruções) ou específicas a uma dado subalterno (ordens), sobre o modo de efetuar os serviços; (b) poder de fiscalização, graças ao qual inspeciona as atividades dos órgãos e agentes que lhe estão subordinados; (c) poder de revisão, que lhe permite, dentro dos limites legais, alterar ou suprimir as decisões dos inferiores, mediante revogação, quando inconveniente ou inoportuno o ato praticado, ou mediante anulação, quando se ressentir de vício jurídico; (d) poder de punir, isto é, de aplicar as sanções estabelecidas em lei aos subalternos faltosos; [...]. (MELLO, 2005, p. 138/139).

Diante da definição exposta, extrai-se que os servidores públicos, em especial, os integrantes do Poder Judiciário estão vinculados e subordinados às suas chefias nas relações de trabalho, não somente, de forma hierárquica, mas funcional, e até mesmo, intelectualmente. E isso se deve, também, à condição de agentes políticos de grande parte dos assediadores, que de acordo com Hely Lopes Meirelles 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” (MEIRELLES, 2004, p.222).

Entretanto, mesmo nos casos em que a hierarquia imediata é composta por agentes administrativos (servidores públicos), estes estão estritamente vinculados e reproduzem os exatos comandos das mais altas hierarquias a que estão adstritos – os agentes políticos. Ainda quanto a estes, Derniere Temoteo Monteiro Maia, em seu artigo “Assédio moral aos servidores do Poder Judiciário – Contornos de uma relação jurídica delicada” destaca:

Ademais, por estarem imbuídos deste papel institucional, os membros gozam de garantias constitucionais peculiares ao seu mister, quais sejam: a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de subsídios, conforme asseveram os termos do art. 95 da Constituição Federal de 1988.

Diante de tais prerrogativas, qualquer exercício de independência ou autonomia originário de um subordinado diante da ocorrência de atos de assédio moral, torna-se como uma afronta à sua superioridade e é classificado como uma espécie de insubordinação. Como argumentar e exigir o cumprimento de direitos com um assediador que diariamente julga casos (vidas), alguns, até mesmo, com idêntico pedido e causa de pedir do assédio moral sofrido pelo servidor (vítima). (MAIA, 2011).

O autor acima tece críticas, ainda, a existência de regimes distintos

(punições, deveres e direitos) para dois profissionais, juiz e servidores, que atuam de forma conjunta e possuem objetivo final idêntico, ao ponderar:

Por fim, é necessário frisar que o sistema judiciário atual corrobora para a chamada desconsideração ou mitigação dos direitos dos servidores, dando margem a situações de assédio, pois coloca dois sujeitos (magistrado e servidor público), trabalhando lado a lado, em busca de um resultado comum: a excelência de resultados. Em algum momento, essas diferenças vêm à tona. E nessa hora a violência moral torna-se uma realidade do cotidiano. (MAIA, 2011).

Ademais, o poder disciplinar, que se liga ao hierárquico e do qual este depende para o seu regular funcionamento, conferido aos magistrados e outros titulares de cargos de chefia é um poderoso instrumento de intimidação de todos os componentes do meio de trabalho, isto é, o pavor gerado não se limita ao servidor foco da violência, se espalha por toda a organização, tornando-a doente e prejudicada. Neste aspecto, são as palavras de Alexandre Pandolpho Minassa:

Apenas lembrando, o assédio moral intitulado como vertical ou descendente se caracteriza pela manipulação perpetrada pelo superior hierárquico contra um ou mais agentes subalternos. É a modalidade mais comumente verificada tanto no âmbito da iniciativa privada quanto no da Administração Pública. Por se tratar de pessoa detentora de cargo de nível superior, a prática do assédio moral pespegada por ela produz consequências muito mais graves para a saúde do as que o assédio horizontal produz, visto que o assediado se sente ainda mais isolado e raramente consegue auferir necessários recursos para resistir as ordens de natureza ilícita ou de difícil cumprimento emanadas do superior hierárquico (MINASSA, 2012, p.148).

Quanto ao assédio misto, ou seja, o vinculado à hierarquia, o citado autor pondera:

No que diz respeito ao outro tipo de assédio, isto é, o misto, já restou enunciado que decorre da ação grupal de colegas contra a pessoa assediada, em conluio com o superior hierárquico. Quando alguém se ache na condição de assediado, seja por culpa do superior hierárquico, seja dos colegas, tal qualificação estende-se rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa assediada é responsabilizada por todos os fatos que não ocorrem de modo satisfatório. Quando se chega a esse limite, ninguém mais suporta o convívio com a vítima e, ainda que alguns colegas não partilhem da opinião e postura do grupo, não ousam contrariá-lo. É certo assentar que a prática do assédio moral na modalidade mista poderá derivar-se do poder hierárquico atribuído ao chefe departamental, visto que os agentes subalternos, receando sofrerem também ameaças e perseguições por parte daquele, optam por seguir suas ordens, numa total conivência e cumplicidade à destruição do colega alvo do assédio moral (MINASSA, 2012, p. 149).

Com efeito, das situações de assédio envolvendo a hierarquia surgem

inúmeras licenças médicas, em razão de transtornos físicos ou psíquicos advindos dos contínuos ataques assediadores, gerando um duplo prejuízo para o Estado: o custo com o servidor doente e o que decorre da ausência deste para o desempenho dos serviços prestados à comunidade.

3.4.2 Princípio da supremacia do interesse público

O princípio da supremacia do interesse público surgiu no final do século XIX como uma reação ao individualismo jurídico e as grandes transformações ocorridas na economia, na política e sociais que acompanharam aquele tempo de extremo individualismo. Neste novo cenário, o direito abandonou a sua condição de mero garantidor dos direitos individuais, para passar a tutelar o bem comum e a ser considerado como meio para a realização da justiça social.

O Estado, nesse novo contexto, também passou a desempenhar um novo papel, isto é, o de realizador do interesse público, que o caracterizou como Welfare State (Estado/bem estar). Por conseguinte, no conflito entre o interesse público e o privado, o primeiro a partir de então passou a prevalecer. Neste aspecto, Alexandre Pandolpho Minassa ressalta:

O princípio da supremacia do interesse público está intrinsecamente ligado ao princípio da impessoalidade ou finalidade. O vértice central desse princípio é a submissão do administrador público aos preceitos normativos, que primam pela realização da satisfação das necessidades e dos interesses da coletividade, sobrepondo qualquer interesse privado (MINASSA, 2012, p. 57).

Entretanto, em que pese à importância de se proteger o interesse público, é essencial ponderar que na execução desta missão não se deve violar os limites constitucionais individuais, que são tutelados por princípios, sendo o principal deles e referencial para os demais, o princípio fundamental da dignidade humana, contido no art. 1º, *caput*, inciso III, que dispõe: “*A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana*” (BRASIL, 2014).

Assim sendo, o princípio da prevalência do interesse público não deve ser

usado como justificativa ou fundamento para a prática de assédio moral pelas chefias em detrimento de seus subordinados, como de fato vem ocorrendo, vez que o respeito ao princípio da dignidade humana é o paradigma mínimo que deve nortear as relações humanas.

3.4.3 Estabilidade

A estabilidade dos servidores públicos prevista no art. 41 da Constituição Federal de 1988, que só é obtida após o cumprimento do lapso temporal de 3 (três) anos de estágio probatório e avaliação especial de desempenho, é considerada pela sociedade um privilégio em razão de as demais categorias profissionais, em geral, não a possuir. O citado artigo, em seu parágrafo primeiro estabelece ainda, que apenas em situações restritas, o servidor poderá ser exonerado, após, é claro, o devido processo administrativo com a garantia da ampla defesa.

Entretanto, a estabilidade garantida aos concursados, que se deve a importância das funções que desempenham a sociedade, de fato, tem sido um dos principais fatores para o prolongado assédio moral que se verifica no âmbito do setor público, por dificultar a demissão do funcionário indesejado. Neste aspecto, Hirigoyen, após apresentar um levantamento que demonstra que o assédio no serviço público na França é mais acentuado que o no setor privado, destaca:

Veremos, por outro lado, que o assédio moral assume formas diferentes de um setor para o outro. No privado é mais evidente, dura menos tempo e termina em geral com a saída da vítima. No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas (HIRIGOYEN, 2012, p. 124).

Do mesmo modo, veja o seguinte relato e afirmação contida na matéria intitulada “Assédio de Toga”, da revista Istoé Independente:

O assédio no serviço público tem peculiaridades. Em uma empresa privada, o chefe descontente pode demitir o trabalhador, algo que não ocorre com funcionários concursados. “O que se negocia são os benefícios e a independência interna do servidor”, afirma o professor de sociologia do direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV) do Rio de Janeiro Fernando Fontainha. Isso permite, por exemplo, a perseguição de um profissional até

que ele decida se exonerar da vida pública. Frequentemente, trava-se uma guerra judicial entre as partes, como ocorreu com a funcionária do Tribunal de Justiça de Minas Gerais Flávia Felício Silva, 42 anos. Ela afirma ter sido perseguida pelo juiz Roberto Ribeiro de Paiva Júnior enquanto trabalhou como escritã judicial na Comarca de Uberlândia em 2007. “Além do meu trabalho, eu era obrigada a fazer despachos para o juiz, que é atribuição dos estagiários, e trabalhava das 7h às 22h”, relata. Flávia conta que engordou 30 quilos em quatro meses e, quando chegou ao limite, foi conversar com o juiz. “Ele disse que ninguém falava ‘não’ para ele e que eu veria quem mandava”, conta. (PEREZ, 2014).

Dentro deste contexto, é através da estratégia do constrangimento, da humilhação, do terror, da condenação ao isolamento e a inutilidade que os servidores são forçados pela exaustão a se retirarem do local de trabalho, seja por pedido de transferência ou exoneração.

3.4.4 Princípio da eficiência do serviço público

O princípio da eficiência no serviço público está contido no art. 37, *caput*, da Constituição de 1998, acrescentado pela Emenda Constitucional n.º 19/1998, que dispõe: “*A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]*” (BRASIL, 2014). Do mesmo modo, a Lei n.º 9.784/99, que trata do processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, em seu art. 2º, prevê:

A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência (BRASIL, 1999).

Ao tratar do princípio em exame e ressaltar a sua razão de existir, Maria Sylvia Zanella di Pietro destaca:

O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de

alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público (PIETRO, 2005, p. 84).

Em que pese à extrema importância do princípio da eficiência para o bom desempenho dos serviços prestados a sociedade, diversas medidas assediadoras são perpetradas sob o falso fundamento e justificativa de se estar assegurando o seu devido cumprimento. Neste aspecto, Alexandre Pandolpho Minassa ressalta:

“Todavia, pode ocorrer que o superior hierárquico, escondido por detrás de tal princípio e em manifesta prática abusiva, delibere tarefas que à primeira vista sejam rotuladas como eficazes e produtivas no trato da coisa pública, mas que, na verdade, sejam de difícil execução. O intuito, assim, é o de prejudicar a saúde e a personalidade do agente assediado, desestabilizando-o moral e psicologicamente (MINASSA, 2012, p. 138).

No mesmo sentido, são as considerações do Sindicato dos trabalhadores do Judiciário: *“Além disso, com a implantação dos programas de “Qualidade Total”, “Modernização Gerencial”, das metas do CNJ, entre outros, as brechas para o crescimento do assédio aumentam em proporção direta às metas impossíveis”*. (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO, 2014).

Por conseguinte, com o objetivo escuso de violentar moralmente o servidor são impostas metas humanamente inatingíveis; controles de idas ao banheiro; é exigida a eliminação de pendências administrativas que não dependem do servidor; há uma excessiva preocupação com estatísticas, que passou a ocupar posição de destaque na rotina das atividades dos servidores, em detrimento de sua qualidade; dentre outros.

3.4.5 Avaliação periódica de desempenho

Os servidores públicos após adentrarem no serviço público por meio da aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, com exceção dos nomeados para os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, conforme exige o artigo 37, inciso II, da nossa Lei Maior, estão sujeitos a duas modalidades de avaliação de desempenho.

A primeira delas é a avaliação especial de desempenho, requisito

obrigatório para se adquirir a estabilidade e é levada a efeito por uma comissão especial instituída para esta finalidade, com fundamento no art. 44, §4º, da Magna Carta. Já a segunda é a avaliação periódica de desempenho, que é uma das três situações que pode levar a perda do cargo de servidor público estável, inserida no artigo 41 da Constituição Federal de 1988 (daí se falar em mitigação da estabilidade dos concursados).

O procedimento de avaliação periódica de desempenho foi instituído, primeiramente, na Constituição Federal por meio da emenda constitucional nº 19/98, para enumerar as hipóteses de perda de cargo do servidor público estável. Em seguida, a avaliação foi utilizada em outras atividades da administração pública, como exemplo, para que os servidores obtenham a progressão na carreira.

Atualmente, as avaliações de desempenho têm sido usadas como instrumento de intimidação e coação dos subordinados, ou seja, como mais um recurso à disposição dos assediadores, já que são as chefias imediatas que as realizam, para prática da violência moral e disseminação do terror no ambiente de trabalho. Neste sentido, Hirigoyen em sua obra destacou:

Quando o assédio moral vem de um superior hierárquico direto, ele se manifesta primeiramente por uma diminuição ou bloqueio da nota de avaliação. Visto que os aumentos de salário não dependem da competência, mas de um quadro de evolução da carreira, os servidores se preocupam muito com as notas de avaliação, pois fazem parte dos critérios de promoção ao escalão superior. Em certos órgãos, a nota é sempre a máxima, salvo em caso de punição. Mas, quando se obtém uma nota má ou se é mal apreciado, não é recomendável contestar com muita veemência. Arrisca-se a carregar a reputação ruim de posto em posto e ver a própria carreira sensivelmente prejudicada (HIRIGOYEN, 2012, p. 127).

Assim sendo, ao se exigir a avaliação de desempenho para fins de promoção e desenvolvimento na carreira dos servidores públicos, o Estado confere ao assediador um poderoso instrumento de pressão e de força. Por conseguinte, a vítima fica à mercê daquele, vez que, dificilmente, denunciará o agressor moral com medo de ser prejudicada em sua carreira profissional.

3.5 O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER

O abuso de poder consiste em um desvirtuamento do uso do poder administrativo conferido aos agentes públicos como decorrência necessária da importância das funções que desempenham a sociedade. Neste sentido, dentre as diversas definições do instituto, encontradas na doutrina e jurisprudência nacional, a que mais se relaciona com o assédio moral, é o que define aquele como “[...] o ato ou efeito de impor a vontade de um sobre a do outro, tendo por base o exercício do poder, sem considerar as leis vigentes” (ROWEDER, 2012).

Por conseguinte, o assédio moral como um abuso de poder só pode estar associado ao praticado nas relações hierárquicas, isto é, no caso específico do assédio vertical ou descendente, a forma mais comum de violência moral perpetrada no ambiente de trabalho, “em 58% dos casos”(HIRIGOYEN, 2012, p. 133), conforme levantamento feito por Hirigoyen na França.

É sabido que os agentes públicos, no exercício de suas funções e dos poderes que destas inevitavelmente decorrem, devem atuar conforme as determinações legais e ao interesse público. Dentro desta perspectiva, quando a autoridade ultrapassa os limites de suas atribuições ou se desvia das finalidades administrativas ocorre o abuso de poder, que como todo ato ilícito poderá se expressar por diversas formas, dentre elas, a dissimulada típica do assédio moral.

Na doutrina, o abuso de poder é dividido, para fins didáticos, em excesso de poder, caso em que o agente público atua além de sua competência legal; e em desvio de poder, que se verifica nas situações em que aquele age em sentido oposto ao interesse público, desviando-se da finalidade pública. Assim sendo, é aquele o gênero do qual advêm o excesso de poder e o desvio de poder (ou de finalidade).

Em síntese, as modalidades indicadas são formas arbitrárias de agir do agente público no âmbito administrativo, em que este está vinculado aos princípios da estrita legalidade e ao da moralidade administrativa, nos termos do art. 37, “*caput*”, da Constituição Federal, dentre outros. Ao tratar sobre o abuso de poder no setor público Hirigoyen comenta:

Os abusos de poder são frequentes no serviço público. Podem se expressar, por exemplo, por meio da distribuição de cargos de

subordinados, quando o poder é medido pelo número de assessores que cada um tem sob suas ordens: “Aquele ali é meu!” ou “Não é meu!”. Em outros locais, ainda, os diretores decidem sobre a orientação dos funcionários antes mesmo de os conhecer e sem saber como trabalham. (HIRIGOYEN, 2012, p. 125).

Ademais, ao abordar a autora sobre a dificuldade de diferenciar o abuso de poder das prerrogativas inerentes à hierarquia e ao desvirtuamento de suas finalidades pelos agentes públicos destaca:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores poucos seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer de submeter o outro (HIRIGOYEN, 2012, p. 113).

As situações configuradoras da violência moral praticadas pela hierarquia são exemplificadas por Alexandre Pandolpho Minassa, em seu livro “Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública”, ao comentar:

Nesse sentido, age, por exemplo, com *excesso de poder* o superior hierárquico que não faculta ao servidor alvo de assédio informações úteis e necessárias para a realização de uma tarefa, critica o seu trabalho injusta e exageradamente, retira-lhe o acesso a instrumentos de trabalho (computador, telefone, fax, mesa, cadeira, etc.), não lhe confia o trabalho que lhe é normalmente atribuído, imputa-lhe, voluntariamente e por sistema, tarefas superiores ou inferiores às suas competências, pressiona-o para que não faça valer os seus direitos (férias, 13º salário, gratificações, etc.), procede de maneira que o subalterno não seja promovido, demanda-lhe, contra a sua vontade, trabalhos insalubres e perigosos, entre outros casos (MINASSA, 2012, p. 150).

As consequências jurídicas e administrativas da comprovação da prática do abuso de poder, por meio do terror moral no setor público, são ainda abordadas por Minassa, que ministra:

Posto em evidência que o agente público pespegou conduta abusiva, nos moldes em que acabamos de anotar; o seu ato sobeja merecedor de revisão administrativa ou judicial. Isso porque o abuso de poder não se harmoniza com as regras da legalidade e da moralidade, de forma que, averiguada a conduta abusiva, compete saná-la.

A declaração de nulidade do ato abusivo, na esfera administrativa, pode derivar da manifestação volitiva do agente assediado alvejado pela conduta exorbitante de seu superior hierárquico, nos termos plasmados no art. 5º, inc. XXXIV, alínea “a” da Constituição Federal brasileira. Na seara judicial, o afetado por tal conduta (agente assediado) poderá prover-se do *writ* constitucional do mandado de segurança, conforme estabelece o art. 5º, inc. LXIX da mesma Carta Política e a Lei nº 1.533/51. Ainda, em certas circunstâncias, o ato abusivo provocado pelo agente público poderá conotar-se em ilícito penal, consoante prescreve a Lei nº 4.898/65, que

instituiu sanções para o agente causador do ato excessivo (MINASSA, 2012, p. 151/152).

Assim sendo, a vítima do assédio moral dispõe no âmbito administrativo do “direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder”, nos termos do art. 5º, XXXIV, “a”, da Constituição Federal, e no judicial poderá utilizar-se do mandado de segurança, conforme preceitua o art. 5º, LXIX:

Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por “habeas corpus” ou “habeas data”, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício das atribuições do Poder Público. (BRASIL, 2014).

Do exposto, em determinadas hipóteses, o assédio moral também configurará um ilícito penal. É o que se extrai do que prescreve o art. 1º, “caput”, da Lei 4.898/65: “*O direito de representação e o processo de responsabilidade administrativa, civil e penal, contra as autoridades que, no exercício de suas funções, cometerem abusos, são regulados pela presente Lei*” (BRASIL, 1965).

Assim, o assediador ao abusar do poder que lhe foi destinado em razão do papel que desempenha na sociedade, poderá ser responsabilizado na seara administrativa, civil e penal.

3.6 MEDIDAS ASSEDIADORAS

As medidas assediadoras mais comuns no âmbito do Poder Judiciário podem ser enquadradas em três modalidades: deterioração das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; e atentado contra a dignidade, sendo que, na grande maioria dos casos, tais medidas são praticadas concomitantemente pelos assediadores, como é o caso a seguir:

A chefe de cartório Nara Pereira, 52 anos, hoje trabalha em Criciúma (SC), mas ainda teme que sua carreira seja prejudicada pelo juiz Lírio Hoffmann Júnior, com quem trabalhou no Fórum de Orleans (SC). Em 2012, ela apresentou uma representação contra ele na Corregedoria-Geral do Tribunal de Justiça do Estado, alegando maus-tratos e perseguições no ambiente de trabalho.

Os desentendimentos começaram logo no início da relação profissional. “Ele começou a incitar os estagiários contra mim e a me desautorizar diante deles. Também queria que eu o ajudasse a prejudicar seus desafetos”, conta. “Percebi que se tratava de assédio moral quando fui trancada em uma sala e uma servidora falou que eu estava sendo observada.” Nara relata ainda que a funcionária lhe disse que sua função era dar andamento nos processos para acelerar a promoção do juiz. Na denúncia à Corregedoria, Nara acusou Hoffmann de ameaçar abrir uma ação administrativa contra ela, o que de fato ocorreu. De acordo com o desembargador do TJ-SC, Ricardo Roesler, a representação aberta por Nara foi “arquivada por inconsistência de provas e o processo disciplinar continua em tramitação na presidência do Tribunal de Justiça”. Hoffmann afirmou desconhecer alegações sobre assédio moral. “Nossa relação de trabalho era boa, mas não posso dar mais informações sobre o que motivou o processo administrativo”, disse o juiz (PEREZ, 2014).

Na situação descrita, portanto, a servidora foi submetida ao mesmo tempo, a maus tratos, perseguições, foi inferiorizada em relação aos estagiários, desautorizada, desacreditada, isolada, vigiada, cerceada em sua liberdade, ameaçada e constrangida. Tudo isso, como é óbvio, se insere nas três modalidades de medidas assediadoras inicialmente apontadas, quais sejam: deterioração das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; e atentado contra a dignidade.

Do trecho de uma entrevista realizada com a psicóloga Lúcia Maria Amaral, contida no Jornal Judiciário nº 224, de 23 de setembro de 2005, intitulada de “O assédio moral no Judiciário é gritante”, é possível extrair uma das medidas assediadoras mais frequentes neste Poder do Estado:

[...] Minha experiência tem haver mais com o acompanhamento aos casos no Judiciário. Aí foi gritante, realmente complicou. E é uma coisa que salta aos olhos, porque você pensa: ‘poxa, dentro do Judiciário, da Justiça? Como isso pode acontecer’. Acho que o assédio também pode ser caracterizado como no meu caso, quando se dispensa uma pessoa que presta um serviço direta ou indiretamente e que era competente no serviço pelo menos seis, sete anos. É muito comum as pessoas chegarem e não encontrarem o seu computador no local, ou sua mesa ou suas incumbências, enfim, retiram a sua identidade. E a pessoa pergunta para os colegas e não tem nenhuma explicação. Você não pode pensar. Tem que pensar como eles ou não faz parte do esquema (MAIA, 2011).

O relato acima demonstra o clima de desrespeito ao servidor do judiciário e de deterioração das suas condições de trabalho, representada pela retirada os instrumentos necessários para o exercício de suas atividades funcionais, e, conseqüentemente, a violação da sua dignidade enquanto profissional e ser

humano.

As medidas assediadoras mais comuns no âmbito do Poder Judiciário Federal do Estado de São Paulo, tendo por referência uma pesquisa do SINTRAJUD/SP, em 2007, na sequência, são: controle excessivo do trabalho e metas; excesso de trabalho; humilhação; perseguição; desvalorização; descaso; discriminação; manipulação ou perda da função de confiança e transferência de setor (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO, 2014). Cabe ainda destacar que aquela pesquisa constatou ainda que:

Dentre os entrevistados que já presenciaram o assédio moral em seu local de trabalho, 78% afirmaram que já sofreram assédio moral ou 30% do total dos entrevistados. 22% dizem que nunca sofreram assédio moral.

Na capital 78% já sofreram assédio moral ou 30% dos servidores da capital. No interior 75% já sofreram assédio moral ou 30% dos servidores do interior.

O tribunal onde há mais servidores que sofrem assédio moral é o JF capital e o JT do interior. O tribunal onde os servidores menos sofrem assédio moral é o TRT e o JF do interior.

As formas de assédio mais comum são o controle excessivo do trabalho e das metas e o excesso de trabalho.(SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO, 2014).

No artigo *“Assédio moral aos servidores públicos do Poder Judiciário – Contornos de uma relação jurídica delicada”*, de Derniere Temoteo Monteiro Maia, que também abordou sobre as medidas assediadoras mais frequentes no Judiciário, é destacado que:

O rol de atitudes caracterizadoras do assédio moral no serviço público não é taxativo, como exemplo, citem-se algumas ações: a negação do superior em orientar adequadamente seus subordinados quanto aos procedimentos de trabalho e de rotinas administrativas, o silêncio maldoso em não responder perguntas sobre o trabalho ou ambiente organizacional, a realização de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou com prazos extremamente exíguos, humanamente improváveis de conclusão.

Em alguns casos, verifica-se que depois do cumprimento da meta estipulada e a apresentação do resultado do trabalho, o superior hierárquico ignora consideravelmente o trabalho da vítima, riscando ou mesmo rasgando o seu objeto. Em alguns casos, colocando-o, até mesmo, em uma gaveta qualquer de seus gabinetes, sem a menor intenção de utilizar o trabalho posteriormente, usando-o, na melhor das hipóteses, como forma de exibição da incompetência da vítima para os demais subordinados.

No âmbito do Poder Judiciário, alguns magistrados utilizam suas prerrogativas constitucionais como escudo para ações insidiosas de assédio moral. Merece registro a utilização de gratificações como moeda de troca e barganha, como instrumento de intimidação para diretores de secretaria, servidores comissionados, requisitados ou cedidos.

Negociam-se silêncio e a honra, em nome da posição, promoção ou mesmo a “estabilização” de servidores. Na verdade, quem não quer galgar posições funcionais, também não quer regredir.

Vê-se também nas instâncias judiciárias ações assediadoras de transferência ex officio de servidores, a redistribuição com fundamentos técnicos não comprovados, a retirada de gratificações, funções de confiança ou cargos comissionados, com o intuito puramente despótico e punitivo (MAIA, 2011).

Já o resultado da pesquisa apresentada no artigo “*O Assédio Moral Degradando as Relações de Trabalho*”, de coautoria de Alessandra Morgado Horta Corrêa e Alexandre Pádua Carrieri, obtida por meio de uma entrevista realizada em um órgão do Poder Judiciário, com um grupo de servidores públicos assediados e membros do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário, nos trouxe o seguinte exemplo da realidade vivida pela maioria destes profissionais:

Segundo os entrevistados e os membros do sindicato, a maioria dos servidores públicos do “órgão” tem, desde o início da posse no cargo público, em 1998, sido vítima de comportamentos hostis de seu superior hierárquico, especialmente pelo abuso de poder, retratando o assédio moral descendente. Os assediados explicaram durante os relatos que desde o princípio perceberam o comportamento diferente do agressor e alguns foram alertados por outras pessoas do próprio Judiciário sobre o assediador: “você vai trabalhar com aquele louco?” (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

No citado artigo, após a análise dos depoimentos das vítimas, são arroladas as seguintes atitudes adotadas pelo assediador: “[...] *ânsia por produtividade, geração de conflitos, controle exagerado; pressão para que a vítima não faça valer seus direitos; desvio de função, humilhações, utilização de insinuações desdenhosas para desqualificar, e reuniões diárias*” (CORRÊA; CARRIERI, 2004). Quanto à pressão por produtividade, impõe apresentar o relato abaixo:

No primeiro dia de trabalho de A1, o assediador pediu que ele fizesse a autuação de um processo e disse: “vou marcar o tempo, ao final do expediente quero saber quantos processos foram registrados e autuados”. Ele aponta o “apetite máximo por produtividade (...) diariamente, sem exceção (...) os trabalhadores trabalham sob esse regime de cobrança além do normal, com pressões emocionais”. Certa vez, ficou com as mãos trêmulas ao ter que digitar em uma reunião de trabalho enquanto o assediador dizia, ao mesmo tempo em que batia com os dedos sobre a tela do computador: “vamos, mais rápido, eu estou querendo te ajudar e você quer me atrapalhar?” (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Em seguida, no mesmo artigo é destacado que, embora “[...] não se consiga definir qual é o objetivo do assediador __ se gerar tumulto ou ânsia por produtividade, ou ambos __, ele tem desenvolvido, ao longo dos anos, um controle exagerado no “órgão” (CORRÊA; CARRIERI, 2004), e aponta um dos seus vários tipos de controle:

Entre os diversos controles, os assediados salientam que não podem fechar as portas, mesmo com ar-condicionado ligado, e estão sob vigilância constante devido ao layout adotado pelo assediador dos móveis e da sua sala. A1 alega que existem quatro banheiros no local, mas o assediador obriga que todos utilizem o lavatório em frente à sua sala como forma de controlar as idas e vindas e o tempo gasto no local (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Outra medida assediadora indicada na pesquisa, bastante comum no âmbito do Poder Judiciário, são os desvios de função, que se dão por meio da atribuição aos servidores assediados de trabalhos desnecessários, inferiores ou incompatíveis com o cargo que ocupam. Neste aspecto:

O desvio de função utilizado como punição e humilhação é colocar os funcionários para executar tarefas inferiores ao cargo. Como lembra A3: “fazer juntada”, ou seja, carimbar papel ou, como no caso de A4, que foi enviado para a “sala de arquivo para mexer com processo de arquivo sujo, para conferir se realmente aquele processo estava na caixa, como estava escrito na borda da caixa”. Também A4 recorda que, em outra ocasião, como forma de punição, ficou vários meses isolado de seus colegas, executando um serviço não comum a seu cargo: restaurar processos com capas rasgadas.

Ainda na discussão sobre o desvio de função, A2 refere-se ao caso de uma servidora que começou a se destacar no “órgão” por desempenhar um bom trabalho e expressava seus pontos de vista nas reuniões, contrariando o assediador. O agressor passou a persegui-la e desviou-a da função, determinando “que fizesse juntada, triagem no balcão, correios, datilografia de expedientes gerais, montagem de minutas pré-impresas com carbono”. Como ela continuava a discordar das práticas do assediador nas reuniões, ele “isolou-a em uma sala sem janelas e sem ar-condicionado para realização de um único serviço: restaurar e reforçar as capas de processos (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

O estudo realizado também constatou que o ambiente das reuniões é o local mais propício e preferido, do ponto de vista do chefe assediador, para a prática do terror moral em detrimento dos subordinados, em razão, principalmente, do efeito intimidatório que produz no grupo. A narrativa a seguir exemplifica esta situação:

De acordo com os relatos, as reuniões são convocadas para humilhar os servidores, controlá-los e exigir produtividade, tumultuando e exibindo-se (falar de suas viagens ao exterior e seus feitos). Relembra A2 que a convocação também ocorria caso alguém tivesse esquecido de baixar a tampa do vaso após a sua utilização ou para ensinar “como se grampeiam as três vias do formulário com o carbono, a posição correta do grampeador etc. Sempre em um tom intimidante”. Junto com seus ensinamentos de produtividade, o assediador citava Henry Ford e sua “produção em série” e “análise dos movimentos” (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Ademais, as táticas normalmente adotadas pelos assediadores estão bem resumidas no depoimento de uma vítima da violência moral, também constante do referido artigo, a seguir:

[...] impedir de se expressar e não explicar o porquê, fragilizar, ridicularizar inferiorizar, menosprezar frente aos pares, culpar/responsabilizar publicamente, com comentários invadindo, inclusive, o espaço familiar, desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo a autoconfiança. A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante, livrar-se da vítima que é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação; impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade; determinar tarefas sem sentido, contraditórias ou com tempo insuficiente para o seu cumprimento; controlar tempo de idas ao banheiro; tornar público algo íntimo do subordinado; não explicar a causa da perseguição; difamar; ridicularizar; e exigir constantemente labor extraordinário, sem necessidade (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Por fim, a tese de doutorado intitulada “A Injustiça da Injustiça: Mal-Estar no Trabalho no Poder Judiciário Federal”, no que tange à medida assediadora de isolamento dos servidores “rebeldes”, destaca:

O isolamento pode ser uma delas. Um servidor analisa as consequências de sua atitude combativa, que acabou por marcá-lo (ou estereotipá-lo, conforme expressão usada pelo próprio):

Me convenço cada vez mais que a minha postura fez com que a minha pessoa fosse estereotipada aqui dentro. Eu até penso que talvez esse posicionamento combativo tenha auxiliado aqueles que estão aí há muitos anos, há décadas nos mesmos cargos, queiram me colocar de lado, vamos dizer assim, queriam isolar a minha voz (VINHAS, 2012, p. 150).

Do mesmo modo, é o caso disponibilizado pelo Sindicato dos Servidores do Judiciário Federal do Estado do Piauí abaixo descrito:

O servidor da Justiça Federal da 1ª Região, Seção Piauí, Artur Teixeira Junior, move ação de indenização por danos morais em face de assédio

moral promovido por sua chefe imediata, quando o mesmo estava lotado no Juizado Especial Federal – 6ª Vara.

Conforme a petição inicial da Ação, tudo começou quando a diretora da 6ª Vara colocou em viva voz, para que todos os colegas pudessem ouvir, uma denúncia anônima e sem consistência, feita contra o servidor. Tão inconsistente era a denúncia que o Processo Administrativo instaurado para apurar o caso concluiu pela improcedência da denúncia, inocentando o acusado.

Mesmo assim, Arthur foi transferido, desde o ano de 2010, para a seção de segurança do órgão, onde ficou em absoluto ócio, por não ser agente de segurança, enquanto outros agentes de segurança eram removidos para desenvolver atividades próprias de Técnicos e Analistas Judiciários. Ou seja, a ordem era desmoralizar e humilhar o servidor.

Por fim, o servidor, ainda em sua petição inicial, comunica que entrou em quadro depressivo em face da ferocidade do assédio moral humilhante, o que findou inclusive com o desmoronamento do seu casamento. (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO PIAUÍ, 2013).

Nos dois últimos casos, salta aos olhos o já comentado objetivo do Judiciário de padronização do comportamento dos seus servidores por meio da disciplina, intimidação e controle de sua subjetividade. Com efeito, os “rebeldes”, sentem o peso do martelo, que se inserem perfeitamente aos termos do provérbio chinês: *“o prego que se destaca é martelado”* (SANT’ANNA, 2011).

3.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS SERVIDORES E PARA A SOCIEDADE

As consequências do assédio moral para os servidores estão resumidas no artigo “O Assédio Moral Degradando as Relações de Trabalho”, após os resultados de uma entrevista realizada com um grupo de servidores públicos assediados e membros do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário pesquisado. Neste sentido:

Depois do exposto acima, procurou-se entender como esses comportamentos, vivenciados diariamente, tem influenciado a vida privada e a saúde física e psíquica dos assediados. A1, que foi transferido para outro local de trabalho e não mais possui contato com o assediador, atingiu um grau de dano à saúde psicológica e física que, ao lembrar dos fatos, comove-se profundamente. Entre as consequências, ele cita: estresse, instabilidade emocional, alopecia areata, insônia, alteração do sono tristeza,

ansiedade, angústia, diminuição do libido, depressão, sentimento de perseguição, pensamentos repetitivos que dificultam a concentração. Ele ainda complementa “um sentimento de fracasso, de servidor improdutivo, que só trabalha com ‘ferrão nas costas’, de baixa auto-estima”. Os demais assediados apontam: falta de concentração, nervosismo, distúrbio do sono, estresse, tristeza e ansiedade(CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Neste sentido, os efeitos mais comuns e/ou os mais graves gerados pelo assédio moral, seja para a vítima, seja para a sociedade, e que, por isso merecem nosso destaque, são: os danos à saúde, seja física e/ou psicológica, tentativas de suicídio e as licenças médicas.

3.7.1 Danos à saúde

No que tange aos danos à saúde do servidor da justiça, é imperioso destacar que o Sindijus-Paraná, em sua cartilha sobre o Assédio Moral, após ressaltar ser este “o inimigo número 1 da saúde do servidor” (SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO PARANÁ, 2012) e representar prejuízos “à qualidade do serviço público” (SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO PARANÁ, 2012), aponta os seus seguintes efeitos:

Hoje se pode dimensionar através de estatísticas, os prejuízos que o assédio moral traz à saúde dos trabalhadores e à qualidade do serviço público. Pesquisas junto aos Departamentos de Recursos Humanos, Gestão Pessoal, Administrativo e Centro Médico demonstram claramente que Servidores estão adoecendo, com consequências sérias à sua saúde física e psicológica. Dentre os efeitos estão:

- Alteração constante de humor/ Ansiedade /Depressão
- Alteração da capacidade de concentração e memória
- Crises de choro/Desânimo/Melancolia
- Dificuldade nos relacionamentos
- Disfunção do estado de alerta/ Pensamentos repetitivos
- Diminuição da libido ou perda da vontade sexual
- Falta de apetite/ Gastrite
- Falta de ar/ Palpitação
- Ideia de Suicídio
- Intolerância com tudo/ Isolamento

- Insônia ou sonolência excessiva
- Revolta e fracasso/Sede de vingança
- Sentimentos de culpa/ Sensação negativa do futuro
- Sentimento de Vazio/ Uso abusivo de substâncias de álcool e drogas legais e ilegais.
- Transtornos do pânico
- Agravamento de doenças pré-existentes
- Alteração da pressão arterial
- Aumento ou diminuição do peso corporal/ Diabete
- Dores generalizadas
- Enxaqueca
- Tremores/Tonturas.(SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO PARANÁ, 2012).

Ademais, o já citado artigo, “O Assédio Moral Degradando as Relações de Trabalho”, aponta os graves danos psicológicos desencadeados nas vítimas em razão das condutas assediadoras perpetradas no órgão do Poder Judiciário pesquisado, ao relatar que:

O presidente ressalta a situação de depressão e síndrome do pânico em que se encontram os assediados. Como está inserido em um ambiente repressivo, ele mesmo se coíbe para evitar a repressão do superior hierárquico. No caso de um servidor que não pôde comparecer ao grupo focal e está de licença médica, o psicólogo lembra que, quando ele está se referindo ao assediador, tem reações como “apertar os punhos, amassar o papel, pegar a caneta e ficar esmagando a tampa (...) é um servidor prestes a cometer algum tipo de atitude que vai além de uma mera agressão verbal”(CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Diante do exposto, resta indubitável os inúmeros efeitos deletérios para a saúde física e/ou psicológica da vítima advindos da prática do terror moral no âmbito do Poder Judiciário.

3.7.2 Tentativas de suicídio

A revista Istoé apresenta um caso de tentativa de suicídio, por parte de uma servidora, como reflexo dos contínuos ataques assediadores perpetrados no âmbito do serviço público do Poder Judiciário, conforme narrado abaixo:

Tratamentos humilhantes repetitivos podem comprometer a identidade, as relações afetivas e a capacidade de se adequar ao ambiente de trabalho, muitas vezes sem que a pessoa tenha consciência. No Rio de Janeiro, o caso da oficial de Justiça Márcia Elisa Barroso, 38 anos, chegou ao extremo. A funcionária atirou-se do sexto andar do seu prédio, em novembro passado, após ter sido removida de local de trabalho contra a sua vontade, o ápice de uma série de problemas, segundo ela. Márcia fazia parte de um grupo de 12 servidores que, em 2011, abriu um processo administrativo para denunciar o assédio moral praticado pela chefia da Central de Mandados do Fórum de Alcântara, em São Gonçalo, e pedir remoção coletiva. “Todos sofriam com o tratamento da diretora da Central e a juíza nos acusava de fazer motim”, diz. Segundo Márcia, o tempo era restrito para cumprir o número de mandados exigidos, a diretora colocava os funcionários uns contra os outros no momento de definir plantões e quando alguém não dava conta do trabalho ela humilhava e gritava com a pessoa na frente de toda a equipe. (PEREZ, 2014).

No caso sob análise, é fácil perceber que os tratamentos humilhantes contínuos, as represálias sofridas pela servidora em razão de ter denunciado a violência moral sofrida e, posteriormente, a remoção arbitrária do seu local de trabalho, levaram que ela tentasse suicídio.

3.7.3 Licenças Médicas

O caso de tentativa de suicídio trazido pela Revista Isto é, destacado no tópico anterior, culminou em licença médica da servidora assediada, é o que consta a seguir:

Em julho de 2012, Márcia passou a trabalhar em Niterói, mas em novembro passado foi novamente transferida para São Gonçalo. “Entrei em profunda depressão”, diz ela, que não se lembra direito do dia em que resolveu pular da janela. A servidora sofreu traumatismo craniano, uma série de fraturas, ainda está de licença médica e atualmente precisa de um andador para se locomover. O TJ-RJ nega que tenha havido assédio moral. A juíza Renata de Souza Vivas Pimentel, da Central de Mandados de Alcântara, afirmou que a remoção ocorreu em razão da abertura de um presídio na região, o que aumentaria a demanda de trabalho no Fórum local. (PEREZ, 2014).

Em acréscimo, najá citada pesquisarealizada pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro e obtida pela revista

ISTOÉ, Alzimar Andrade, coordenador-geral do Sindjustiça, faz a seguinte afirmação: “Começamos a perceber um número cada vez maior de servidores afastados por problemas psicológicos” (PEREZ, 2014).

Diante dessa assertiva, não é difícil chegarmos à conclusão dos enormes prejuízos, que tais afastamentos, podem ocasionar à sociedade e para o Estado, dentre eles: serviço público deficiente e custos com os tratamentos e substituições dos servidores afastados.

3.7.4 Impunidade

No artigo, “O Assédio Moral Degradando as Relações de Trabalho”, um dos resultados da entrevista realizada com um grupo de servidores públicos assediados e membros do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário pesquisado, que também já foi nosso objeto de exame, é a sensação de impunidade gerada nos servidores. Neste aspecto:

O clima que impera durante os relatos é de desabafo, com um sentimento de impunidade, já que acham que nada vai acontecer com o assediador. Os entrevistados pedem a aposentadoria do agressor e reconhecem que a remoção não pode ser concedida, uma vez que ele irá reproduzir seu comportamento com outros colegas. Nesse sentido, o psicólogo aponta que o servidor já vislumbra que a remoção do assediador trará problemas para outros servidores, evidenciando a questão humanitária (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Outro exemplo gritante de impunidade é o contido na matéria intitulada “Assédio moral no judiciário: denúncia contra juiz é engavetada”, de autoria de Patrícia Faermann, do Jornal GGN, abaixo descrita:

O caso relatado foi de um juiz de Direito e Diretor do Foro de uma Comarca do interior do Estado de Santa Catarina, que teria feito ameaças e perseguição a subordinados.

Uma funcionária pública do Judiciário de Santa Catarina, que quis preservar a identidade, diz ter sofrido tortura psicológica por motivos infundados.

De acordo com ela, a perseguição teve início quando resolveu ajudar uma segunda funcionária a não ser processada injustamente pelo juiz, a pedido de sua própria mãe, que também trabalhava no foro, em condição irregular.

Segundo a denunciante, depois do ocorrido, ela foi transferida para outro cargo, trabalhando em uma sala onde sofria represálias, proibida de utilizar o telefone, de acessar o sistema interno do Tribunal, e até de conversar com outras pessoas da mesma Comarca sobre o que ocorria na 1ª Vara.

A funcionária entrou com uma ação denunciando-o na Corregedoria Estadual, conseguindo com que a mãe do magistrado fosse retirada da Comarca. Em atitude caracterizada como “vingança” pela funcionária, o juiz a processou, logo em seguida, em uma ação que ele mesmo julgaria junto a uma Comissão Disciplinar. A denúncia dela foi realizada no dia 25 de maio de 2012 e o juiz publicou a portaria do Processo Administrativo Disciplinar em 13 de junho de 2012.

Sem provas, o processo administrativo contra a denunciante foi prescrito, mas o magistrado não o arquivou, mantendo a funcionária presa ao Estado de Santa Catarina, impossibilitada de ser exonerada ou conseguir licença porque a ação ainda está tramitando. “Estou presa há dois anos sem poder voltar para a minha terra e sem ter cometido nenhum crime ou irregularidade”, disse a funcionária que é do Rio Grande do Sul.

O juiz de Direito e Diretor do Foro já foi processado também, em 2013, por uma juíza de outra Vara, além de um Promotor de Justiça por parcialidade jurídica. Igualmente, um advogado e outra funcionária da Comarca já entraram com denúncias contra ele.

Entretanto, ela conta que as diversas denúncias contra o mesmo juiz foram todas arquivadas pela Corregedoria, sem a investigação devida dos casos.

Longe das ameaças, hoje, ela trabalha em outra cidade do estado de Santa Catarina. “Só consegui sair da Comarca por causa da denúncia da juíza. Se não fosse isso, teria que voltar a trabalhar para o assediador, mesmo depois de ter feito denúncia contra ele”.

A funcionária afirma que as denúncias contra juízes no Brasil correm em segredo de Justiça, sem divulgação pela imprensa. “A vitaliciedade deles, garantida na nossa Constituição Democrática (ou monárquica?), reforça a arrogância e a falta de prestação jurisdicional à comunidade, maltratando os funcionários que não compactuam com as safadezas a que nos submetem no Judiciário”, desabafa.

O mesmo magistrado já chegou a atuar como juiz eleitoral em eleições passadas, reocupando atualmente o cargo de Diretor do Foro.

“A maioria não denuncia nem processa os juízes e eles continuam nos cargos. As denúncias, mesmo as que sobem para o CNJ, são arquivadas. No judiciário brasileiro, não somos todos iguais perante a lei.”

Depois de seis dias persistindo em uma resposta do Conselho Nacional de Justiça sobre o caso, a Corregedoria Nacional nos enviou seguinte resposta: “A representação em questão foi arquivada pela corregedoria local, cuja decisão foi mantida pela Corregedoria Nacional de Justiça, em face dos elementos de prova dos autos. Nada impede, entretanto, à luz de novas provas, que o procedimento seja reaberto”.(FAERMANN, 2014).

Do exposto, no Poder Judiciário reina a impunidade dos assediadores, principalmente, se forem magistrados, o que possibilita a perpetuação da violência moral neste órgão do Estado.

3.8 LEGISLAÇÕES (ESTATUTOS) NO SERVIÇO PÚBLICO

Após uma análise dos diversos Estatutos dos Servidores Públicos Civis dos Estados brasileiros (aplicáveis aos servidores do Poder Judiciário dos seus respectivos Estados, dentre eles, merece destaque pela semelhança, os do Estado de Goiás e o do Estado de São Paulo), constatamos que em sua maioria não está previsto, seja de forma genérica e tampouco de forma específica, sobre o assédio moral e suas consequências. Por conseguinte, é a doutrina e a jurisprudência de nossos tribunais, que ainda é tímida no assunto, que veem em socorro das vítimas.

Os Estatutos examinados possuem, tão somente, previsões genéricas quanto aos deveres dos servidores (por óbvio, só relativas a estes, não incluindo magistrados) de tratar com urbanidade e solidariedade os colegas de trabalho, sem maiores delongas e detalhes, dificultando sobremaneira a compreensão quanto enquadramento de uma eventual conduta assediadora de um de seus membros em suas disposições e, com efeito, do valor intimidatório/preventivo de sua prática. Neste sentido, é exemplo o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Goiás, que em seu capítulo I, “Dos Deveres” dos servidores, em seu art. 294, dispõe:

Art. 294 - São deveres do funcionário:

[...]

IV – urbanidade

[...]

XVI - manter espírito de solidariedade, cooperação e lealdade para com os colegas de serviço; (GOIÁS, Lei nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988, 1988).

Outro exemplo, está contido no Título VI, “Dos Deveres, das Proibições e Das Responsabilidades”, Capítulo I, “Dos Deveres e das Proibições”, Seção I, “Dos

Deveres”, do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo, que do mesmo modo do Estatuto dos Servidores de Goiás, em seu art. 241, dispõe:

Art. 241 - São deveres do funcionário:

[...]

VI - tratar com urbanidade os companheiros de serviço e as partes;

[...]

XII - cooperar e manter espírito de solidariedade com os companheiros de trabalho; (SÃO PAULO, Lei nº 10.261 de 28 de outubro de 1968, 1968).

A Lei 8.112/90, Estatuto dos Servidores Públicos da União, em seu título IV, “Do Regime Disciplinar”, Capítulo I, “Dos Deveres”, no seu art. 116, *caput* e inciso XI, estabelece:

Art. 116. São deveres do servidor:

[...]

XI - tratar com urbanidade as pessoas; (BRASIL, 1990).

Com efeito, as disposições acima não têm o condão de, por si só, prevenir e/ou reprimir a prática do assédio moral no âmbito do Poder Judiciário, vez que as tais previsões são demasiadamente genéricas que, facilmente, podem ser contornadas por seus agentes, dada a natureza sutil do terror moral perpetrado nas relações laborais e, em especial, naquele ambiente de trabalho.

Por fim, no que tange ao assédio moral levado a efeito pelos magistrados não foi identificado nenhuma lei ou dispositivo específico que a eles se refira, o que deixa os servidores do Poder Judiciário ainda mais vulneráveis àquela prática abusiva.

3.9 INSTRUMENTOS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Diante do aumento significativo, nas últimas décadas, do assédio moral nas relações de trabalho, em especial, no âmbito do serviço público do Poder Judiciário, quatro medidas de ataque à sua prática se revelam imprescindíveis, quais sejam: a reparação do dano moral e/ou material; a criminalização da conduta,

legislação específica sobre o assunto (no caso, nos Estatutos dos Servidores Públicos dos Estados e no da União), e medidas de prevenção.

Impende destacar, que a primeira (ressarcimento dos danos morais e/ou materiais) já vem sendo adotada pela consolidada jurisprudência de nossos Tribunais, e pela doutrina brasileira, conforme demonstrado no capítulo primeiro desta dissertação.

3.9.1 Reparação do dano moral e/ou material

No Brasil, com entrada em vigor da Magna Carta de 1988, o ressarcimento do dano moral passou a integrar o rol dos direitos fundamentais, extirpando os antigos embates jurisprudenciais e doutrinários sobre a sua existência. Assim sendo, o efeito jurídico do reconhecimento do assédio moral é a condenação do agressor na reparação por danos morais e/ou materiais.

Neste aspecto, a Constituição Federal em seu art. 5º, inciso V, de forma genérica, estabelece: *“é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”* (BRASIL, 2014). No mesmo sentido, o inciso X, do citado artigo dispõe: *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”* (BRASIL, 2014).

A Lei nº 10.406 de 2002, o Código Civil brasileiro, seguindo a disciplina constitucional sobre o assunto, deu-lhe previsão normativa expressa e abrangente em seu art. 186, assim, redigida: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”* (BRASIL, 2014).

No que tange ao dano moral no trabalho, a Constituição Federal o prevê especificamente no art. 114, inciso VI, acrescentado pela Emenda Constitucional 45/2004, ao dispor: *“compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”* (BRASIL, 2014).

Por conseguinte, resta indubitável, diante dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais expostos, o direito do servidor vítima lesado em razão da

prática do assédio moral nas relações laborais, ver-se ressarcido dos danos materiais e/ou morais que daquela conduta resultarem. Neste sentido, a jurisprudência a seguir:

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL DO MUNICÍPIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE PERSEGUIÇÃO POLÍTICA E ASSÉDIO MORAL. DANO CONFIGURADO. DEVER DE INDENIZAR.

Convencionou-se chamar de assédio moral “o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções – usualmente quando há relação hierárquica -, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego”. O MUNICÍPIO é responsável pelo local de trabalho de seus funcionários, tendo os fatos ocorrido no setor onde o requerente trabalhava como motorista concursado. A prova testemunhal comprovou que os atos praticados pelo Secretário de Obras do Município configuraram assédio moral e merecem reparação pecuniária. O demandante foi excluído de suas funções e foi obrigado, durante meses, a ficar ocioso durante o horário de trabalho, sem que lhe tenha sido atribuída qualquer atividade, ficando parado junto à Secretaria de Obras, não obstante exercer o cargo de operador de máquinas. Tal fato gerou situação deveras constrangedora ao servidor, que passou a ser alvo de brincadeira entre os colegas, pelo fato de ‘ter sido colocado no banco’. O assédio sofrido pelo autor acarreta dano moral indenizável. As adversidades sofridas pelo demandante, a aflição e o desequilíbrio em seu bem-estar, fugiram à normalidade e se constituíram em agressão à sua dignidade. Fixação do montante indenizatório considerando o equívoco da ré, o aborrecimento e o transtorno sofridos pelo demandante, além do caráter punitivo-compensatório da reparação. Indenização fixada em R\$ 11.220,00, consoante os parâmetros utilizados por esta Câmara Cível em situações análogas. APELAÇÃO DESPROVIDA”. Cível Nº 70039040233, Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Túlio de Oliveira Martins, julgado em 28/04/2011. (MINASSA, p.195/196).

Por fim, a ementa acima além de fixar o quanto indenizatório a título de dano moral, nele inserido o aspecto punitivo da reparação dos danos suportados pela vítima do assédio, ressalta o dever do Município (o que se estende aos empregadores de um modo geral, como as demais instituições públicas e empresas privadas) de zelar pela qualidade do ambiente de trabalho dos servidores.

3.9.2 Criminalização

No Brasil, como já destacado, há projetos de lei visando tornar o assédio moral um ato criminoso, tais como: Projeto de Lei Federal nº 5.887/2001 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo a alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e

multa) (BRASIL, 2001) e Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 (também introduz o tipo no Código Penal) (BRASIL, 2001). Neste sentido:

Dentre eles, destaca-se o Projeto de Lei n. 4742/2001, que procurou acrescentar o art. 146-A ao Código Penal brasileiro, para punir com pena de detenção de 3 meses a 1 ano e multa o ato de desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Posteriormente, foram apensados ao Projeto de Lei n.4742/2001 três outros projetos de lei, e todos eles passaram a tramitar em conjunto. O primeiro projeto a ser apensado foi o Projeto de Lei n. 4.960/2001, que inova também em punir o assédio moral horizontal, ao agravar a pena do crime para detenção de 1 a 2 anos e ao prever como causa de agravamento de pena em até 2/3 eventual prejuízo financeiro, moral ou físico causado ao sujeito passivo do crime de assédio moral. O segundo projeto a ser apensado foi o Projeto de Lei n. 5.887/2001. Ele praticamente repete os termos do Projeto de Lei n. 4.742/2001, inclusive no que diz respeito à fixação da pena para a prática do assédio moral. O terceiro e último projeto apensado, por sua vez, foi o Projeto de Lei n. 5.971/2001. Ele procura acrescentar o art. 203-A ao Código Penal e apenas trata do assédio moral vertical descendente praticado na iniciativa privada, o qual é punido com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa. (NASCIMENTO, 2011, p. 152/153).

Tais dispositivos constantes dos Projetos de Lei, portanto, preveem pena de detenção, multa e fornecem à sociedade os elementos caracterizadores do assédio moral, permitindo, conseqüentemente, a correta identificação do fenômeno no contexto social. Ademais, aquelas “futuras regras” darão a devida consideração ao enorme valor social do trabalho, direito fundamental social garantido constitucionalmente, art. 1º, inciso IV e art. 6º, e ao princípio constitucional da dignidade humana, art. 1º, III. Hirigoyen sobre o tema ministra:

De um modo geral, uma lei é indispensável para mostrar que nossa sociedade se preocupa em não deixar que alguns cidadãos sejam maltratados e a fim de responsabilizar os empregadores. Segundo Sandy Licari: “A criação de novas infrações penais não é panaceia, e a repressão não é sempre a melhor solução para erradicar certos comportamentos. [...] Contudo, a sanção penal demonstra definitivamente que são casos de comportamentos maldosos intoleráveis aos olhos da sociedade”. (HIRIGOYEN, 2012, p. 346).

Por outro lado, em que pese a ausência de legislação penal específica que regule o tema, o terror moral no meio ambiente laboral poderá ser punido com base em outros dispositivos contidos na lei penal, a depender da situação fática

concreta sob exame. Por conseguinte, no caso de lesão à honra, por exemplo, a conduta poderá se enquadrar nos crimes de calúnia, difamação ou injúria. Sobre este aspecto, Sônia Mascaro do Nascimento aponta os tipos penais em que assediador moral poderá incidir:

Se o bem jurídico penalmente tutelado atingido pela prática do assédio moral foi a honra do trabalhador, à luz do Código Penal pode-se configurar os seguintes crimes: calúnia, difamação ou injúria.

[...].

De acordo com as circunstâncias do caso concreto, a prática do assédio moral poderia configurar, para efeitos penais, crime contra a liberdade pessoal, especialmente o crime de constrangimento ilegal ou o crime de ameaça. (NASCIMENTO, 2011, p.153/154).

Apesar da possibilidade de o assediador vir a se sujeitar as regras penais acima expostas, a criminalização de forma específica da conduta representaria, portanto, um inegável instrumento de intimidação geral e em especial do terrorista moral, vez que na legislação penal apenas são regulados os fatos sociais eleitos e considerados pelo Estado como os mais graves e prejudiciais à sociedade.

3.9.3 Legislação Específica Estatutária

Em que pese a importância da reparação dos danos morais e/ou morais advindos do assédio e a criminalização desta conduta, é imprescindível ainda, que nos Estatutos dos Servidores Públicos dos Estados e no Estatuto dos Servidores Públicos da União seja esta prática prevista de forma específica, delimitada, e com a devida previsão das consequências punitivas disciplinares aos servidores que nela incidirem.

Com efeito, uma legislação específica sobre o assunto servirá como norte a orientar as relações interpessoais no meio ambiente laboral, para a devida compreensão dessas ações pelos servidores e pela sociedade geral, de que elas existem são intoleráveis. Ademais, do ponto de vista da vítima reduz o sentimento de impunidade, vez que estará amparada no desempenho de suas funções pelo ordenamento jurídico também no campo administrativo. Neste aspecto:

No fim das contas, uma lei é como um guia, informa as pessoas que essas atitudes existem e que são inaceitáveis. Permite que haja um [sic] dupla privação, do lado agressor a privação a impunidade, do lado da vítima a

privação da vingança. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que aquilo por que as pessoas passaram é fundamentalmente injusto, ainda que nunca seja possível reparar uma injustiça. Em caso algum se trata de um perdão barato.

Apesar de tudo, a justiça não poderá nunca colmatar a dor das vítimas. É por conseguinte [sic] importante não se limitar às regras e às leis, sob pena de se cair no juridismo, e dar prioridade à prevenção. (HIRIGOYEN *apud* MINASSA, 2012, p. 199).

Por fim, a previsão detalhada da ação abusiva moral e de suas consequentes sanções disciplinares nos Estatutos dos servidores públicos dos Estados e da União, além de servir como um “guia” para os servidores quanto às características daquela conduta e possuir efeito intimidatório, será uma inegável garantia da segurança, paz e dignidade das relações laborais.

3.9.4 Medidas de Prevenção

A implementação de medidas preventivas ao assédio moral no âmbito do serviço público, em especial do Poder Judiciário, se revela outro forte instrumento no combate à sua prática, talvez o principal, ao fomentar a educação para a cultura do respeito e consideração da dignidade humana do próximo.

Ademais, as futuras medidas legislativas específicas sobre o assunto, nos termos do tópico anterior, serão insuficientes, por si sós, para promover uma redução significativa da violência moral nas relações laborais do Judiciário. Neste aspecto, Hirigoyen pondera:

A SOCIEDADE COMEÇOU A SE CONSCIENTIZAR da realidade do problema acarretado pelo assédio moral, e, nos dois últimos anos, algumas vítimas ousaram apresentar os seus casos na justiça. Mesmo que seja imprescindível uma lei para lembrar das proibições e responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro, ela não será capaz de resolver tudo; sempre vão existir indivíduos com um prazer mórbido em descumprir as leis ou que conseguirão utilizá-las em benefício próprio. É preciso, pois, agir com antecedência, obrigando as empresas e os poderes públicos a pôr em prática políticas de prevenção eficazes. (HIRIGOYEN, 2012, p. 311).

É o que também já foi constatado no campo da Administração Pública brasileira, nas considerações a seguir expostas:

Apesar de existirem Legislações Municipal, Estadual e Projetos de Lei reprimindo a prática do assédio moral no serviço público, não são elas suscetíveis de porem termo definitivo à prática desse fenômeno. É preciso

que se desenvolva também um programa preventivo público, envolvendo todos os elementos configuradores de um Estado Democrático de Direito (Governo, Sociedade, Associações Sindicais e Organizações Não-Governamentais). (MINASSA, 2012, p.198).

Com efeito, dentre as medidas preventivas à prática da violência moral no ambiente de trabalho, Hirigoyen aponta:

Se estão dispostos a colocar em funcionamento uma política clara de prevenção, os administradores das empresas devem fazer escolhas claras. Devem deixar claro nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido e que receberá punição. Posteriormente, devem responsabilizar as hierarquias, a fim de que a política seja seguida pela pirâmide. Mais adiante terão de doutrinar os empregados para que a prevenção do assédio, sob todas as formas, não seja domínio exclusivo de alguns especialistas ou se resuma a umas poucas vozes bem-intencionadas, mas que seja responsabilidade de cada um. Tudo isto deve constar explicitamente de um regulamento interno. (HIRIGOYEN, 2012, p. 319).

A autora arrola ainda a importância da “ética das empresas”, que “[...] por meio de seus métodos de gestão transparente de funcionamento permitam a todos agir de maneira sadia. Em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não tem lugar”. (HIRIGOYEN, 2012, p. 320); de a prevenção atuar “No nível da sociedade e das pessoas [...]” (HIRIGOYEN, 2012, p. 320), assim, “Para obrigar os poderes públicos e as direções das empresas a se mexer, são necessários grupos de pressão: opinião pública, sindicatos, serviços sociais etc. A mídia também tem um importante papel a desempenhar”. (HIRIGOYEN, 2012, p. 322). E, afirma: “O trabalho de prevenção deve começar dentro das escolas [...]”. (HIRIGOYEN, 2012, p. 323).

Outras medidas preventivas citadas pela autora são a criação de especialistas internos nas empresas, além dos especialistas externos, sendo que no caso destes entende que devem ser indicados para situações mais graves. “Formar pessoas dentro da empresa é criar um sistema local para evitar o isolamento das vítimas” (HIRIGOYEN, 2012, p.324); o apoio “dos diferentes parceiros”, e ressalta que “De qualquer modo, é preciso preparar o terreno descobrindo bons executores para o projeto. Pode-se criar, por exemplo, um observatório do qual participem membros da direção” (HIRIGOYEN, 2012, p. 324).

Ademais, aponta a psiquiatra, como um recurso de apoio à vítima do

assédio, a atuação nas empresas e órgãos públicos de “pessoas de confiança”, nos seguintes termos:

Vimos que o assédio provoca nas vítimas confusão, dúvida e vergonha. Elas ficam sem condições de se defender sozinhas, tomar as providências corretas e até mesmo ousar falar. Precisam, portanto, de um porta-voz dentro da empresa, desvinculado da hierarquia. A fim de ter certeza de que a revelação do problema não se volte contra a vítima e não acabe por agravar a situação, é essencial que as pessoas que ouvirão as confidências das vítimas sejam obrigadas a manter sigilo. O pessoal da medicina social tem o dever do segredo profissional e, por esta razão, está capacitado para ajudá-las. Poder-se-iam juntar a eles “pessoas de confiança”, como foi feito na Bélgica, para a escuta das vítimas de assédio sexual. (HIRIGOYEN, 2012, p. 325).

Com efeito, é essencial que nas empresas e órgãos públicos haja pessoas imparciais e independentes da hierarquia, habilitadas e capacitadas para socorrer, com o devido sigilo, as vítimas do assédio. Quem sabe até mesmo um setor responsável para atender, orientar e mediar conflitos desta natureza? Assim, estaremos dando ao problema a devida atenção e, ao mesmo tempo, conferindo aos assediados a condição de se defenderem, de obterem uma redução significativa da impunidade, e de combaterem a prática do terror moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dissertação ora apresentada analisou a situação do Assédio Moral no Poder Judiciário e revelou a situação degradante em que se encontram diversos servidores públicos da Justiça no Brasil, por meio de depoimentos extraídos da doutrina e de matérias contidas na internet, que repercutem em suas saúdes física e/ou psicológica, na qualidade dos serviços prestados à sociedade, além de impor danos ao erário.

No primeiro capítulo, analisamos que o assédio moral no Poder Judiciário perpassa pelo exame obrigatório de seus antecedentes históricos; terminologia; conceituação; formas e características; consequências; sua realidade social e jurídica no mundo e no Brasil, no setor privado e, em especial, no serviço público; e, ainda, a sua diferenciação do assédio sexual e de outras espécies de abuso comumente levadas a efeito no meio laboral, quais sejam: a gestão por injúria, por estresse e por medo. Tais aspectos são necessários para uma perfeita compreensão do assunto e a sua correta identificação no contexto das relações de trabalho.

Destacamos ainda neste capítulo, que tal conduta não é novidade, basta que existam relações de trabalho. No entanto, enfatizamos que as novas configurações do trabalho criam ambientes propícios para a ocorrência de situações de violência psicológica: política neoliberal, precarização do trabalho, desemprego estrutural, reestruturação produtiva.

Com efeito, durante esta obra, ressaltamos que muito embora o Direito do Trabalho (fruto do capitalismo), tenha sido por muito tempo entendido como a quantificação do valor do serviço humano dentro do sistema produtivo, com o objetivo (em tese) de melhoria da real condição de vida do trabalhador; estudos recentes, vêm demonstrando que a mera colocação do trabalhador no mercado produtivo, garantindo-lhe a retribuição, é insuficiente para preservação da dignidade nas relações de trabalho, diante da crescente prática do assédio moral na atualidade.

Diante desta nova perspectiva, afirmamos que a moderna doutrina laboral prioriza as relações humanas no trabalho, com adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades, assecuratórias de plenas condições de segurança e saúde para o exercício do trabalho. Por conseguinte, o combate à violência moral nas relações de emprego passou a ganhar repercussão internacional, com o fim de colocar o homem como centro e medida de valores.

Salientamos que, no Brasil, não há legislação específica acerca do assédio moral, a exceção de projetos de lei, deixando para a jurisprudência, com o auxílio da doutrina, a função de, com fundamento nos princípios constitucionais e normas gerais, enquadrar as condutas configuradoras de sua prática e determinar a reparação dos danos morais e/ou materiais suportados pela vítima.

Neste contexto, este trabalho demonstrou a necessidade de normatização específica deste abuso nas relações de trabalho, tipificando-o como crime, além da adoção de medidas preventivas, como instrumentos imprescindíveis na luta contra a sua prática. Para isso, contamos com o apoio da doutrina, jurisprudência e leis estrangeiras sobre o assunto.

Abordamos no segundo capítulo, que a prática do assédio moral vulnera direitos humanos fundamentais e da personalidade das vítimas e degrada o ambiente de trabalho, devendo, portanto, ser combatido. E, visando dar suporte teórico e jurídico ao assunto, examinamos tais direitos, em especial, os sociais; os princípios da dignidade humana e os que regem a administração pública brasileira previstos na Lei Maior, que são violados pela violência moral e representam atos de abuso de autoridade e improbidade administrativa. Por fim, fizemos um destaque para a ética, que por meio dos ensinamentos de Aristóteles, na obra “Ética a Nicômaco”, identificamos as diversas motivações e perfis de assediadores moral; e ponderamos que ela deve ser um elemento imprescindível a nortear as relações humanas.

Verificamos no terceiro capítulo desta dissertação, que a análise do assédio moral no Poder Judiciário pressupõe a análise das mudanças políticas e sociais introduzidas pelo liberalismo, a globalização e o neoliberalismo na organização do trabalho, que repercutiram nas relações de trabalho e no tratamento

dispensado ao trabalhador, especialmente, os da Justiça.

Nesta esteira de raciocínio, mencionamos em que pontos tais alterações refletiram ou não, direta ou indiretamente, no âmbito das relações entre o Poder Judiciário (por meio de suas hierarquias) e seus servidores, e quais foram às suas contribuições para as situações de violência moral perpetradas no âmbito daquele poder do Estado.

Por conseguinte, ampliamos o debate sobre o assédio moral para além do mero capricho, egoísmo e narcisismo de superiores hierárquicos, revelando o elemento ideológico e o contexto social em que os sujeitos envolvidos na violência moral perpetrada no âmbito do Judiciário se inserem.

Posteriormente, indicamos as peculiaridades do serviço público que favorecem a prática e a perpetuação do assédio moral, quais sejam: a subordinação hierárquica, o princípio da supremacia do interesse público e o da eficiência, a estabilidade e a avaliação periódica de desempenho (que mitigou a estabilidade dos concursados). Em seguida, examinamos as teorias do abuso de poder e a sua relação com as condutas dos assediadores, apontamos as medidas assediadoras mais comuns adotadas no Judiciário, a questão da impunidade, dentre outros aspectos.

Apontamos, também, os instrumentos disponíveis de combate ao assédio moral no serviço público, bem como, aqueles aos quais se pode vir a recorrer, quais sejam: a reparação do dano moral, a criminalização da conduta, legislações específicas estatutárias e as medidas de prevenção.

Por fim, concluímos que esta dissertação visou contribuir para uma perfeita caracterização e identificação do assédio moral no ambiente de trabalho do Poder Judiciário, para expor e atestar uma violenta realidade mascarada e velada no âmbito deste Poder do Estado; e a importância de se adotar medidas repressivas e preventivas mais eficazes no combate ao assédio moral.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>. Acesso em: 10 ago. 2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, p.14, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Assédio moral organizacional**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3409, 31out.2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22919>>. Acesso em: 5 dez. 2014.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: Introdução. 4.^a ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARAÚJO, Adriane Reis. **Assédio moral organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol.73, nº2, abr./jun., 2007

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D.Ross. São Paulo: Editor Victor Civita, 1984.

BAHIA. Projeto de Lei nº 12.819 de 2002. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article76>. Acesso em: 15 ago. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. RO: 00730.2007.463.05.00.3. Relator: Des. Claudio Brandão, 2^a Turma, DEJT, Bahia, Salvador, 7 dez. 2009.

BARRETO, M.A. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação Mestrado em Psicologia Social PUC/SP. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>. Acesso em 04 ago. 2014.

BATALHA, Lilian Ramos. **Assédio moral no serviço público**. Editora Lumen Juris, 2009.

BAUMANN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho**. 3^a ed. Renovar, Rio de Janeiro, 2007.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3^a ed., RT, São Paulo, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 19ª. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

_____. **Curso de direito constitucional**. 12ª. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2002.

BRASIL. Constituição Federal. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. Lei n.º 4898/65. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4898.htm. Acesso em: 23 out. 2014.

_____. Lei n.º 9.784/99. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Acesso em 15 out. 2014.

_____. Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Estatuto dos servidores públicos da União. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 out. 2014.

_____. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. Projeto de Lei Federal n.º 5.887/2001. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei n.º 4.591/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei n.º 5.972/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42149>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei n.º 4.742/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=126648>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei n.º 1.610/2003. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=126648>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei n.º 4.960/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>. Acesso em 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 5.887/2001. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>. Acesso em 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 5.971/2001. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>. Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 4742 de 2001. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em 17 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 2.369 de 2003. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>. Acesso em. 16 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 2.593 de 2003. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=145232>. Acesso em 16 ago. 2014

_____. Tribunal Regional do Trabalho 6º Região. Processo: RO 00340-2004-005-06-00-1 – 1ª Turma – Rel. Des. Valdir José Silva de Carvalho – 04.02.2005. Disponível em <http://www1.trt6.jus.br/consultaAcordaos/acodao-inteiroteor.php?> Acesso em: 17 ago. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na revista LTr 66-10/1237.

BREGA FILHO, Vladimir. **Direitos fundamentais na Constituição de 1988: conteúdo jurídico das expressões.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos.** Vol. I. Porto Alegre: Fabris, 1997.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 4. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CANTALI, Fernanda Borghetti. **Direitos da personalidade.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

CARVALHO, Frank V. Disponível em:<http://frankvcarvalho.blogspot.com.br/2011/06/etica.html>. Acesso em: 18 de nov. 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral.** Disponível em: <www.calvo.pro.br>. Acesso em: 05 dez. 2014.

CEARÁ. Projeto de lei nº 110 de 2013. Disponível em:http://www2.al.ce.gov.br/legislativo/tramit2013/pl110_13.htm. Acesso em: 15 ago. 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Assédio moral degradando as relações de trabalho**: um estudo de caso no Poder Judiciário. RAP, Rio de Janeiro 38(6): 1065-84, Nov./Dez.2004. Disponível em: file:///D:/Users/vrezende/Downloads/Corrêa__Carrieri__2004__O-assedio-moraldegra dando-as-__12296.pdf. Acesso em: 05 out. 2012.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Controle jurisdicional do ato administrativo**.2.ed. Rio de Janeiro, Forense, 1992.

CUNHA, Rosângela Pereira Da. **Jurisprudência comentada**:o assédio moral na justiça do trabalho. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/tex/listagem-de-artigos/17-artigos-jul-2010/>. Acesso em: 05 out. 2012.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO DE 1789. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Declaracao_dos_Direitos_do_Homem_e_do_Cidadao.Acesso em: 14 ago. 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

FAERMANN, Patrícia. **Assédio moral no judiciário**: denúncia contra juiz é engavetada. Disponível em:<http://jornalggn.com.br/noticia/assedio-moral-no-judiciario-denuncia-contraj-juiz-e-engavetada>. Acesso em: 21 out. 2014.

FELKER, Reginaldo DelmarHints. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, p.213, 2006.

FIUZA, Ricardo Arnaldo Malheiros. **Lições de direito constitucional e teoria geral do Estado**. Belo Horizonte: Lê, 1991.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado. 25ª.ed. São Paulo: Gral, 2012.

GASPARETTO JUNIOR, Antônio. **Neoliberalismo**. Disponível em:<http://www.infoescola.com/historia/neoliberalismo/>. Acesso em 23 nov. 2014.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El mobbing o acoso moral laboral**. Chile: LexisNexis, p.23, 2006.

GOIÁS. Lei n.º 10.460, de 22 de fevereiro de 1988.Estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Goiás. Disponível em:http://www.gabinetcivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1988/lei_10460.htm. Acesso em: 24 out. 2014.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2. ed., 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – aviolência perversa no cotidiano**. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução Rejane Janowitz. 7ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos.** Tradução RosauraEichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** São Paulo: Martins Fontes, 1998. p.4.

LIMA 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 152, 2007.

LIMA NETO, Diógenes L. **New Public Management: você conhece?** 2012. Disponível em <http://www.brasiladmin.com>. Acesso em: 25 nov. 2014.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Danos morais e direitos da personalidade.** Revista Jurídica Notadez. Porto Alegre, ano 49, n. 284, p. 05-17, jun. 2001.

MAIA, Derniere Temoteo Monteiro. **Assédio moral aos servidores públicos do Poder Judiciário.** Contornos de uma relação jurídica delicada. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10211. Acesso em: 12. Ago. 2014.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 29ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MICHAELIS MODERNO DICIONÁRIO INGLÊS& PORTUGUÊS. Disponível em: http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/inglesportugues/mob%20_467810.html. Acesso em: 10 ago. 2014.

MINASSA, Pandolpho Alexandre. **Assédio moral no âmbito da administração pública.** 1ª. ed. Leme – SP: Habermann, 2012.

MIRANDA NETO, H.C. **Assédio moral: constrangimento e humilhação em Instituições de Educação Superior.** Dissertação de Mestrado. Centro Universitário do Triângulo – UNIT – Uberlândia – MG, 2002.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador.** Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n 568, 26 jan. 2005. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil/6>. Acesso em: 12. Ago. 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais.** 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NALINI, J.R. **Ética Geral e Profissional.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2ª ed. 1999. P.34/5

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Ambiente de trabalho**. As ações da OIT para inibir o assédio moral. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2014.

_____. **Assédio moral**. 2ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO DE MATO GROSSO DO SUL. Juiz acusado de xingar e botar servidores de castigo é aposentado. Disponível em <http://sindijus-ms.jusbrasil.com.br/noticias/3085058/juiz-acusado-de-xingar-e-botar-servidores-de-castigo-e-aposentado>. Acesso em: 18 de set. 2014.

OLIVEIRA, Nelci Silvério de. **Curso de filosofia do direito**. Editora AB. 2ª Ed. 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155, de 1981. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-155.htm>. Acesso em: 12 set. 2014.

_____. Disponível em: <http://.oit.org.br/>. Acesso em: 12 set. 2014.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV, São Paulo, v. 3, n. 4, jul./ago. 2007. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/handle/2011/35235>>. Acesso em: 14 out. 2012.

_____. JUSTIÇA DO TRABALHO, H.S. Editora, Porto Alegre, p. 16, 2002.

PACIEVITCH, Thais. Milton Friedman. Disponível em: <http://www.infoescola.com/biografias/milton-friedman/>. Acesso em: 23 nov. 2014.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1196, 10out.2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9021>>. Acesso em: 09 ago. 2014. PARREIRA, A. Assédio Moral: um manual de sobrevivência. Campinas: Russel, 2007.

PEREZ, Fabíola. **Assédio de toga**. Istoé, N° Edição: 2315, 04. Abr.14 - 20:50. Disponível em http://www.istoe.com.br/reportagens/356117_ASSEDIO+DE+TOGA. Acesso em 17 set. 2014.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva. 27ª ed. 2003. p.39.

Relatório da 91ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho, 2003, cap.22/1 a 22/50.

ROCHA, Alexandre Euclides. **O Assédio moral no direito comparado**. Disponível em: <http://www.rochaadvogados.com.br>. Acesso em: 11 out. 2012.

ROSA, Sales V. G. **Assédio moral no trabalho**: conceito, possibilidades e natureza. Disponível em: <http://www.sindppd-rs.org.br>. Acesso em: 17 out. 2012.

ROWEDER, Rainer Jerônimo; ROWEDER, Rafaela Jerônimo. **Atos administrativos abusivos**: novas visões. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 101, jun. 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11673&revista_caderno=4. Acesso em: 17 out. 2014.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral – doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte**. *Jornal Trabalhista* – 19926/3, Editora Consulex, 5.10.2002, p. 100, Brasília-DF.

SANTOS. Projeto de Lei n.º 23 de 2013. Câmara Municipal de Santos/ SP. Disponível em: <http://www.camarasantos.sp.gov.br/publico/noticia.php?codigo=4526>. Acesso e 22 set. 2014.

SANT'ANNA, Dalmir. **Prego que se destaca é martelado?** Disponível em: <http://sugerirh.wordpress.com/sobr/arquivo-srh/ano-2011>. Acesso em 25 out. 2014.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. Projeto de Lei n.º 026 de 2008. Disponível em: <http://proposicoes.saojosedoriopreto.sp.leg.br/ComposicaoOrdem.asp?op=1&numero=20080017&tipo=OR>. Acesso em: 22 set. 2014.

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, Projeto de Lei n.º 252 de 2001. Câmara Municipal de São José dos Campos/SP. Disponível em: <http://www.ceaam.net/sjc/legislacao/> Acesso e 22 set. 2014.

SÃO PAULO. Lei n.º 10.261 de 28 de outubro de 1968. Estatuto dos servidores públicos civis do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/compilacao-lei-1026128.10.1968.html>. Acesso em: 24 out. 2014.

SARDENBERG, Carlos Alberto. **Neoliberal, não**. Para entender o Brasil de hoje e de amanhã. Editora Globo, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Revista Diálogo Jurídico*, ano I – Vol. I – nº 1 – Abril de 2001 – Salvador Bahia – Brasil).

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *Rev. TRT - 9ª R. Curitiba*, a.27, n.4 7, p.177-226, jan./jun. 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral**: uma visão filosófica. 2006. Disponível em: www.sociologia.org.br. Acesso em: 15 out. 2013.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. *Revista de Informação Legislativa*, v. 42, n. 167, p. 27-38, jul. set. 2005.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO PARANÁ – SINDIJUS PR. Cartilha chega de assédio moral. Disponível em: http://sindijuspr.com.br/arquivos/Cartilha_24pgs.pdf. Acesso em: 25 out. 2014.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO – SINTRAJUD. Assédio moral. Disponível em: www.sintrajud.org.br/conteudo/assediosaude/assedio_moral_judiciario.php. Acesso em 20 out. 2014.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO PIAUÍ. Servidores da Justiça Federal move ação contra assédio moral. Disponível em: <http://sintrajufepi.org.br/servidor-da-justica-federal-move-acao-contra-assedio-moral/>. Acesso em: 20 out. 2014.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TUGENDHAT, E. **Lições sobre ética**. Petrópolis: Editora Vozes. 5ª Ed. 2003.

VACCHIANO, INÁCIO. **Dia péssimo: servidores acusam desembargadora do TRF-3 de assédio moral**. Disponível em: <http://inaciovacchiano.com/2012/05/03/dia-pessimo-servidores-acusam-desembargadora-do-trf-3-de-assedio-moral/>. Acesso em: 25 set. 2014.

VILLELA, Fábio Goulart. **Assédio moral nas relações de trabalho**. In Suplemento Trabalhista. LTr, v.44, n.155, p. 46, 2008.

VINHAS, Valéria Quiroga. **A injustiça da justiça: mal-estar no trabalho no Poder Judiciário federal**. Disponível em: http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Tese_Valeria_Vinhas.pdf. Acesso em: 17 set. 2014.

VITÓRIA. Projeto de Lei nº. 238 de 2008. Disponível em: <http://www.cmv.es.gov.br/noticia.aspx?id=1401>. Acesso em: 13 set. 2014.

ZANETTI, Robson. **Quadro Margarida Barreto**. Disponível em: www.robsonzanetti.com.br. Acesso em 30 set. 2014.