

A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO**THE PRACTICE OF MORAL HARASSMENT IN THE SCOPE OF THE PUBLIC
SERVICE**Ingryd Rocha Gomes ¹Letícia Aparecida Barga Santos Bittencourt ²**RESUMO**

O presente trabalho propõe uma análise do assédio moral no serviço público, na perspectiva conceitual do instituto frente aos prejuízos que podem sofrer as vítimas trabalhadoras. O objetivo do presente trabalho foi identificar os elementos caracterizadores do assédio e com isso conscientizar e prevenir tais práticas abusivas, partindo da análise da literatura brasileira disponível sobre o assunto, abordando: história, conceito, características e modalidades do assédio, para posterior relação com a Administração Pública e suas nuances próprias. Para tanto, foi utilizado o método bibliográfico e exploratório, utilizando-se como fontes: livros, revistas, artigos de internet e jurisprudências. Verificando-se ao final que por não haver legislação correlata e específica para o assédio no ambiente público, o tema foge a percepção das vítimas, o que prejudica sua caracterização e, conseqüente, prevenção.

Palavras-Chave: Serviço público. Assédio moral. Legislação.

ABSTRACT

The present paper makes an analysis of moral harassment in the public service, in the conceptual perspective of the institute in front of the workers who can suffer as victims of moral harassment in the service. The aim of the present study was to identify the elements that characterize harassment and thereby raise awareness and prevent abusive practices, based on the analysis of the available literature on the subject, approaching Brazilian: history, concept, characteristics and modalities of harassment, for later relationship with the Public Administration and its own nuances. For that, the chosen method was the bibliographic and exploratory, using as sources: books, journals, internet articles and jurisprudence. In conclusion, it is evident that the absence of related and specific legislation regarding harassment in public settings

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

² Graduada em Direito pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Especialização em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Universidade Estácio de Sá. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Tocantinense de Pós-Graduação. Especialização em MBA em Gestão Estratégica de Pessoas e Inovação Tecnológica pela Faculdade Católica Dom Orione. Professora da Faculdade Católica Dom Orione e Advogada da Advocacia Privada

leads to a lack of awareness among victims, impeding its identification and, consequently, prevention.

Keywords: Public servisse. Moral harassment. Legislation.

INTRODUÇÃO

Segundo Hirigoyen (2002), Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, que se manifesta principalmente na forma de ações, palavras, gestos, escritos que possam prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, comprometendo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O conceito acima delineado serve de orientação para análise do assunto, mas não se limita na esfera privada das relações, necessitando ser cuidado também na esfera pública, já que o assédio moral pode ocorrer nas mais diversas instâncias e formas.

Trazendo para o recorte da esfera pública, as condutas mais frequentes que denotam o assédio são as difamações, exigência de trabalho superior às forças do empregado, controle excessivo do tempo, alcance de metas imbatíveis, entre outros. Tais condutas impactam diretamente na saúde do trabalhador, podendo ocasionar o seu adoecimento, seja físico ou psíquico, bem como o restante da equipe, causando sentimento de insegurança, falta de motivação, e, conseqüentemente, diminuição da produtividade.

Embora seja mais evidente na área privada, o assédio também pode ocorrer com o servidor público, sendo que nessa perspectiva carecemos de legislação específica a respeito. Disso não se depreende que tais situações devam ficar impunes, do contrário, em tais casos, utiliza-se legislação correlata, embora não seja o melhor cenário.

Isso porque a ausência de um cuidado específico com o recorte para o serviço público deixa à mercê a vítima, a qual não tem parâmetro para adequar a conduta abusiva à letra legal. A vítima tem dificuldade em exercer o policiamento das investidas do agressor, sendo ele na maioria das vezes exercentes de cargos de chefia, indicados por agentes políticos, e em muitos casos sem qualificação técnica para exercer tal cargo.

Ao se aplicar a legislação genérica, pode-se correr o risco de pecarmos numa abordagem singela, sem nos atentarmos às características do setor em questão que possui inquestionavelmente fatores próprios.

Apesar de não ser um problema novo no âmbito laboral, sua erradicação é dificultada diante da desinformação de que essa ação não é própria do setor privado, mas se estende também ao setor público. Na penumbra da ignorância, toma corpo a impunidade, já que o assediado por medo, vergonha ou até mesmo receio de perder progressões ou não ver renovado seu contrato, opta por manter-se silente diante das agressões.

Em síntese, não há que se negar que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, vítima de reiteradas condutas abusivas que ocasionam a degradação do ambiente de trabalho e padecimento da vítima. Em alguns casos, culmina em danos permanentes ao empregado (atestados, licenças médicas, benefícios previdenciários como auxílio-doença ou até mesmo aposentadoria, e em casos extremos, o suicídio),

refletindo ainda diretamente na economia, sociedade, família e serviços públicos, sendo necessário por essas e outras razões a presente discussão, a fim de prevenir e coibir tal prática.

Assim, o objetivo do presente artigo é oferecer elementos identificadores de ações/omissões capazes de caracterizar o assédio moral no ambiente público, detectar formas de reconhecimento das práticas de assédio, tanto nas relações de trabalho horizontais quanto nas relações verticais, a fim de verificar a existência de políticas e práticas destinadas à prevenção e combate ao assédio nos diferentes níveis hierárquicos.

Para discussão do tema, utilizar-se-á da pesquisa bibliográfica, tendo como fonte os livros e artigos científicos, dando enfoque a aspectos históricos, conceituais e legais que envolvem o assunto no âmbito do serviço público, abordando em seu primeiro capítulo seu conceito, principalmente através de leitura da obra de Hirigoyen e de Cassar, um breve histórico e evolução do tema de forma geral e principalmente no Brasil, com suas espécies e requisitos diferenciadores dos outros tipos de assédio.

Por fim, uma análise na legislação vigente com enfoque no serviço público, demonstrando os principais elementos causadores do assédio nesse ambiente e identificando os aspectos que dificultam a punição dos responsáveis e que compactuam com a maior incidência dos casos neste setor.

ASSÉDIO MORAL

1 Conceito

Em que pese exista desde o surgimento da humanidade em todas as relações sociais, o assédio moral passou a ser divulgado principalmente a partir do trabalho de Hirigoyen, que constatou que esse fenômeno é cada vez mais observado na competição de mercado e seus efeitos desaconselhados, pois vão desde a baixa autoestima, doenças físicas e psíquicas, podendo chegar até mesmo à morte (DARCANCHY, 2005).

Segundo Cassar (2012), assédio é o termo utilizado para designar qualquer conduta que cause constrangimento psicológico ou físico a um indivíduo, caracterizado por condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, afetando assim seu estado psicológico.

O assédio moral nada mais é que uma conduta abusiva que degrada o ambiente de trabalho, considerado uma guerra psicológica, o qual agrega dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa, nascendo como algo inofensivo propaga-se de maneira insidiosamente (HIRIGOYEN, 2002, p. 66).

A violência e o assédio no âmbito trabalhista são definidos pela Organização Internacional do Trabalho, Convenção 190, sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho como uma série de atos e práticas inaceitáveis, ou ameaças deles, que ocorrem isolada ou repetidamente, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Embora seja um tema antigo, apenas recentemente houve preocupação e discussões a fim de proteger a dignidade e a saúde mental do trabalhador. Com as inúmeras transformações sofridas ao longo do tempo, a globalização e a revolução tecnológica trouxeram consequências para o ambiente laboral.

“Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e o assédio moral.” (MARTINS, 2012, apud BRUGINSKI, 2013).

De acordo com as concepções trabalhadas, é unânime o entendimento de que o assédio moral é uma violência psicológica que ocorre de maneira não esporádica, mas que se prolonga no tempo, causando danos psíquicos ou morais à vítima para desestruturá-la e marginalizá-la em seu ambiente laborativo.

2 Breve histórico

O trabalho, em seu primórdio, era considerado castigo, sendo a escravidão sua primeira manifestação, onde os escravos eram tratados como objeto e não possuíam direitos.

Nessa toada, originalmente, o trabalho era visto como punição na Bíblia. Adão teve que trabalhar para sua subsistência, uma vez que comeu o fruto proibido (Gênesis 3). Além disso, a palavra vem do latim “*tripalium*”, instrumento de tormento com três bastões ou uma canga pesada sobre o animal, ferramenta que os agricultores usam para bater, triturar e moer trigo, espiga de milho e linho (MARTINS, 2011).

Com as revoluções ocorridas no século XVIII, houve a transformação do trabalho em relação de emprego, havendo uma preocupação com as condições de labor do trabalhador, o qual passou a ser protegido jurídico e economicamente. Após a 1ª Guerra Mundial, iniciou-se a preocupação com a qualidade de vida no trabalho e, no final dos anos 60, abrangeu-se a saúde mental do trabalhador no foco da saúde ocupacional. (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Hirigoyen (2002), afirma que o assédio moral é algo tão antigo quanto o próprio trabalho, entretanto, apenas no começo do século XX, foi realmente identificado como um fenômeno, sendo estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, ganhando nestes locais a denominação de “*mobbing*”.

Há que se observar a relevância do trabalho na construção da sociedade, sendo as discussões acerca do tema intermináveis e de suma importância, visto que é marcado por um conjunto de transformações políticas e sociais. A busca incessante pela maior produtividade em face do desgaste da saúde física e psicológica do trabalhador pode ocasionar a precarização do ambiente laboral, principalmente no setor público diante de suas inúmeras peculiaridades.

O mundo do trabalho mudou tão dramaticamente nos últimos 30 anos que a certeza que antes fazia parte da vida de um trabalhador foi substituída por insegurança, medo e ansiedade. Comportar-se bem ou permanecer fiel aos padrões e princípios éticos não garante a continuidade do emprego, sendo mais importante ir além da meta e dar produtividade, não estando os trabalhadores autorizados a ficar

doentes, vez que não é tolerado gente improdutiva. Esta é uma nova era de forçar mudanças de comportamento, mentalidade e cultura (HELOANI; BARRETO, 2015).

Diante das consequências expostas e dos seus múltiplos efeitos, levando-se em consideração a vulnerabilidade do trabalhador, se faz necessário o aprofundando e o debate do fenômeno do assédio moral no espaço de trabalho, a fim de pensar propostas de alteração desse cenário.

3 Espécies

3.1 Assédio moral vertical descendente

Dentre as três espécies de assédio moral geralmente citadas pela doutrina, a mais conhecida e habitual é o assédio moral vertical ou descendente, a qual ocorre quando o empregador é agente causador da violência psicológica no local de trabalho e utiliza do poder hierárquico que possui para atingir a pessoa do empregado.

Segundo Maria Aparecida Alkimim citada por Costa Junior (2020) “é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando”.

Nesta espécie, verifica-se o uso do poder de chefia para a realização dos abusos, sendo considerado umas das piores espécies em virtude de suas consequências ao empregado, visto que o empregador por vezes coloca o empregado em situações desconfortáveis, como, por exemplo, ao determinar o desempenho de uma tarefa que não faz parte do ofício e qualificação do trabalhador, objetivando a punição deste.

3.2 Assédio moral vertical ascendente

Nesta espécie a prática ocorre dos subordinados para com seu superior hierárquico, sendo casos bem mais raros se comparados com a espécie vertical, justamente em virtude dos poderes que o superior possui, podendo muitas vezes determinar à dispensa do subordinado em virtude de suas ações e, consequentemente, dificultar a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Usualmente este tipo de assédio ocorre quando um estranho é introduzido na empresa em uma posição superior e seus métodos não são aceitos pelos funcionários subordinados a ele ou porque o cargo era desejado por um deles, agravando ainda mais a situação se outros funcionários não foram consultados previamente ou discordam da promoção (GUIMARÃES; RIMOLLI, 2006).

Exemplo na prática de tal conduta é verificada quando há ações ou omissões, neste caso ocorrendo indiretas frequentes diante dos colegas com o intuito de hostilizar um superior hierárquico.

3.3 Assédio moral horizontal

Nesta espécie a vítima e assediador encontram-se no mesmo nível hierárquico, sendo que geralmente ocorre quando há algum tipo de disputa entre eles, criando assim um ambiente desagradável de conflito. Contudo, existem outros fatores que corroboram para o assédio moral horizontal, tais como: discriminação racial e/ou

de gênero, discordância de opiniões, entre outras diferenças que saiam da relação aos padrões estabelecidos, tornando-se alvos da prática de abuso.

Os grupos que têm dificuldade em conviver com as diferenças tendem a segregar os indivíduos que se diferenciam, como, por exemplo, mulher em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexuais, diferenças raciais, religiosas ou sociais. No entanto, é inegável que o principal fator que contribui para essa turbulência moral são as brigas excessivas entre os colegas e as ambições de promoções e cargos mais altos. (HIRIGOYEN, 2002).

Exemplo de tal conduta verifica-se quando há divulgação de boatos sobre a moral de algum colega de trabalho, a fim de ridicularizá-lo, muitas vezes por motivos de inveja do trabalho desempenhado por ele.

4 Requisitos

Em geral, a doutrina define quatro elementos como caracterizadores do assédio: conduta abusiva, repetição ou sistematização dos atos, existência de dano à integridade psíquica e a consciência do agente causador. Portanto, não se pode falar em assédio moral em práticas hostis pontuais. (ZANETTI, 2009, p.29).

4.1 Conduta abusiva

Um dos principais requisitos identificadores do assédio moral é a conduta abusiva, sendo conceituada como aquela que expõe determinados indivíduos a situações de humilhação e constrangimento, de maneira sistemática e reiterada (MATOS, 2016).

A concepção de conduta abusiva refere-se ao abuso de direito do ato ilícito, na forma reconhecida pelo artigo 187 do Código Civil, isto é, quando ações comumente praticadas no âmbito do convívio humano extrapolam o limite do aceitável, adentra-se o campo do abuso de direito, tornando-se um ato ilícito.

4.2 Repetição ou sistematização

Uma das características imprescindíveis para a caracterização do assédio moral é a prática intencional de condutas repetitivas, de natureza prolongada, que tem como finalidade ofender ou humilhar a vítima no ambiente de trabalho, colocando-a em situações constrangedoras.

Segundo Matos (2016), é normal a existência de conflitos em grupos e nos mais variados tipos de relações em momentos de irritação ou mau humor, contudo, no assédio moral os comentários são de caráter vexatórios e humilhantes, causando destruição e por muitas vezes sentimento de culpa na vítima por achar que está cometendo algo errado.

A repetição das ações é o que diferencia o assédio de um simples aborrecimento no trabalho, visto que se propaga insidiosamente, tornando a conduta agressiva e direcionada, gerando um ambiente de trabalho hostil e degradante.

Neste sentido a jurisprudência:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - ÔNUS DA PROVA. As razões recursais estão amparadas

unicamente na afronta ao art. 818 da CLT. Sucede que, somente se vislumbra violação do art. 818 da CLT quando, em face da ausência das provas, o juiz, inadvertidamente, inverte o ônus probatório, atribuindo-o à parte sobre a qual, por determinação legal, este não recaia. Na hipótese, o Tribunal a quo, soberano na análise do conjunto fático-probatório, concluiu, a partir da prova testemunhal, que "mesmo que se considere provado o único fato narrado pelas testemunhas do Autor, ainda assim, não há como enquadrá-lo como figura típica do Assédio Moral, porquanto não se verificam condutas reiteradas e premeditadas de prepostos da reclamada com a finalidade de desestabilizar psicologicamente os reclamantes, abalando sua esfera íntima e psíquica". Estando, pois, a decisão amparada nos elementos de prova produzidos nos autos, não há afronta ao art. 818 da CLT. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-899-37.2011.5.05.0102, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 11/12/2015).

.4.3 Dano

As práticas reiteradas de abuso causam variadas espécies de problemas psicológicos e emocionais, sendo o dano elemento indispensável à caracterização da agressão, podendo em alguns casos tornar-se um verdadeiro trauma psicológico.

De acordo com Felker citado por Costa Júnior (2020), o perverso age de forma a desestabilizar a vítima, explorando-a psicologicamente através da dominação, utilizando-se de métodos que desqualificam, destroem a autoestima, constrangem, vexam e isolam a vítima, ferindo-a em seu amor-próprio, atingindo-a em sua dignidade e fazendo-a perder a autoconfiança.

Conforme pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea), já foram contabilizados mais de 1.300 casos de assédio moral no conjunto da administração pública federal desde o início do governo do presidente Jair Messias Bolsonaro, motivada em sua maioria por comandos políticos ideológicos e organizacionais. Por consequência do aumento de casos, a associação criou um instrumento chamado "Assediômetro", a fim de contabilizar o número de casos do atual governo. (Agência Câmara de Notícias, 2022).

AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

Sendo uma prática cada vez mais recorrente no ambiente de trabalho, o assédio moral ainda não possui legislação específica e pormenorizada no ordenamento jurídico, havendo apenas algumas leis estaduais e municipais em relação ao serviço público, as quais são de caráter preventivo do assédio, não existindo ainda previsão de consequências na esfera penal.

Inobstante a isso, sua prática pode ser punida por meio da legislação correlata, com decisões proferidas nos termos da Constituição Federal, do Código Civil, do Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No âmbito penal, podem ser classificados como crime contra a honra, a depender da análise, já em casos mais extremos pode ser considerado como lesão corporal ou constrangimento ilegal. (GOMES, 2017).

Na Justiça do Trabalho o assédio moral vem sendo combatido através da imposição de indenizações por danos morais, após a comprovação pelo trabalhador de tais danos, sendo as sentenças fundamentadas no art. 483 da CLT, as quais consideram rescindido o contrato de trabalho com o pagamento de todas as verbas

devidas, quer a conduta seja cometida por par ou superior, pois a empresa tem o dever de fiscalizar e punir as más condutas de seus funcionários (GOMES, 2017).

Neste sentido a jurisprudência do Tribunal da 10ª Região:

1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. PRÁTICA DE ATO LESIVO. CONFIGURADA. Evidenciada nos autos a prática de ato lesivo da honra e boa fama por superior hierárquico, ante os efeitos da revelia e confissão aplicados à reclamada, a empregada está autorizada a adotar medida capaz de romper o contrato de forma indireta, como preconizado pelo artigo 483, alínea "e", da CLT, com todas as repercussões daí decorrentes.

2. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral ou de diminuí-lo. O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar.

3. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. INCIDÊNCIA. Reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, é devida a multa do art. 477 da CLT, nos termos do Verbete 61/2017 deste Regional.

4. Recurso da reclamada conhecido e provido.

(Processo 0000415-78.2020.5.10.0001, REDATOR: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO DATA DE JULGAMENTO: 27/01/2021, DATA DE PUBLICAÇÃO: 29/01/2021)

Em que pese não exista legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal, há em vários Estados leis que protegem servidores e empregados públicos estaduais e municipais. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

Tomando como modelo, existe atualmente a Lei nº 3.810, de 4 de agosto de 2021, do Estado Tocantins, que instituiu o Programa de Conscientização e Prevenção do Assédio Moral no Trabalho, estabelecendo princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no trabalho, contudo tal legislação não traz as consequências penais desta prática no serviço público.

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei PL 4742/2001 o qual busca definir o assédio moral no trabalho como crime por parte dos servidores públicos da união, entretanto, atualmente o texto encontra-se aguardando apreciação pelo Senado Federal com a seguinte redação:

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

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Destituição de cargo em comissão;

IV - Destituição de função comissionada;

V - Demissão.

Recentemente, a Lei 14.457/22 alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comitê Interno de Prevenção de Acidentes e

de Assédio, e determinou a obrigatoriedade de um canal de denúncias em empresas com CIPA. A nova legislação contempla a fiscalização direta para empresas com medidas de prevenção e combate ao assédio e outras formas de má conduta no ambiente de trabalho, incluindo dentre as medidas a obrigatoriedade de implementação da ferramenta de canal de denúncias em até 180 dias após a data da publicação da lei.

Tais mudanças atuam diretamente no auxílio à criação de um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor para as pessoas, assegurando o estabelecimento de procedimentos de gestão para o acompanhamento e controle das denúncias e a imposição de sanções aos responsáveis por assédio.

Portanto, apesar de não haver até o presente momento uma legislação específica que criminalize o assédio moral na esfera penal, é passível de punição com base em legislação correlata, sendo de extrema importância, tanto para o trabalhador como para a própria instituição pública, a adoção de medidas preventivas a fim de evitar a disseminação de tais práticas abusivas.

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Conforme conceituado anteriormente, o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma sistemática e prolongada no tempo. Ocorre que no serviço público há ainda características específicas propiciadoras da prática, como o excesso de burocracia, a hierarquização e a alta competitividade entre os servidores.

Conforme expõe o Conselho Nacional do Ministério Público em sua cartilha sobre o assédio moral e sexual do ano de 2016, qualquer situação de assédio, além de adoecer o ambiente de trabalho, pode ensejar a demissão do servidor estagiário ou subcontratado, ocasionando até pedidos de aposentação antecipada, onerando a empresa que acaba sendo prejudicada por prestar um serviço de baixa qualidade.

1 Perseguição política

Assim como na iniciativa privada, os trabalhadores do setor público buscam sempre melhorias nas condições de trabalho, contudo, em ambos, há casos de má gestão, onde o superior hierárquico muitas vezes busca meios para impor seu poder. No setor público há o chamado “apadrinhamento”, termo utilizado para cargos comissionados e de confiança, na qual o político indica um “amigo ou conhecido” para o exercício da função.

Em que pese a Constituição Federal em seu art. 37, inciso II, determine que a investidura em cargo ou emprego público somente se dará por meio de concurso público de provas e títulos, na prática muitas vezes essa norma não é observada, principalmente em pequenos municípios, o que gera um terreno propício para a disseminação da perseguição política, sendo o apoio político usado como moeda de troca na manutenção dos empregos.

É importante ressaltar que a conduta corrupta de servidores públicos leva ao seu próprio assédio moral, sendo uma prática que ocorre com frequência, principalmente quando estão envolvidos interesses políticos. Desta vez, o assédio envolvido pode se manifestar de várias maneiras, como ameaças, insultos, atribuições

excessivas de tarefas, estresse, inação e realocação do local de trabalho por meio de transferências (SILVA; TAKESHITA, 2021).

Neste contexto, o servidor público que não se adequa, ou melhor, que não compactua com as ações políticas do administrador público é perseguido, sendo usado como exemplo para silenciar outros servidores, ademais utiliza para tal as mais diversas formas de assédio, a fim de desestabilizar o ambiente, ocorrendo em alguns casos a remoção do servidor para outro local.

Em casos mais sérios há servidores que acabam sendo vítimas de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), que investiga administrativamente supostos desvios administrativos ou funcionais cometidos pelo servidor, sendo de suma importância que seja resguardado neste processo o contraditório, a ampla defesa, a discricção e a confidencialidade, a fim de não gerar um excesso persecutório.

2 Estágio probatório

O estágio probatório consiste na etapa em que o servidor público passa por avaliações que visam aferir se este possui um desempenho considerado adequado para cargo de provimento efetivo no qual foi aprovado, tendo como prazo o período correspondente aos 3 (três) primeiros anos de exercício da atividade.

O estágio probatório é regulado pela Lei nº 8.112/1990, sendo em seu artigo 20 especificado como funciona esse período e a forma que o Estado espera que o servidor desempenhe suas funções:

“Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Capacidade de iniciativa;
- IV - Produtividade;
- V- Responsabilidade”.

Em que pese a Lei nº 8.112/1990 defina 24 (vinte e quatro) meses para o estágio probatório, em virtude da Emenda Constitucional nº 19/1998 este tempo é de 3 (três) anos.

Esse período de avaliação é necessário para que o servidor possa adquirir a estabilidade, que consiste no direito em manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador. Dessa forma, se não houver uma causa legal que possibilite a dispensa do empregado, ele manterá o emprego enquanto durar a estabilidade.

A avaliação do estágio probatório deve ser conduzida por uma comissão, no qual participam servidores estáveis, geralmente feita pela chefia imediata e por seus pares. Contudo, o que acontece em muitos casos é que a avaliação é feita apenas pelo chefe imediato, e não pelos pares, o que ocasiona deturpação nesta avaliação, visto que o chefe pode incidir no erro de avaliar conforme elementos e convicções pessoais distorcidas da realidade, sem oportunizar ao avaliado o direito de defesa sobre tais fatos, trazendo prejuízos ao servidor.

Dessa forma, a reprovação indevida em avaliação de estágio probatório pode ser considerada uma dispensa discriminatória e persecutória, passivo de dano moral se precedida de condutas revestidas dos requisitos caracterizadores do assédio moral, já que culminaram na retirada prematura do servidor.

É importante ressaltar que o servidor por depender da aprovação na avaliação do estágio probatório por seus chefes, encontra-se em uma situação de vulnerabilidade, e, conseqüentemente, há mais facilidade para ocorrer o assédio moral, uma vez que o assediador possuindo poderes demasiados aproveita-se da situação para impor trabalhos excessivos pautados em avaliações produtivistas e de caráter subjetivo. (MAIA, 2014).

3 Processo Administrativo Disciplinar (PAD)

Segundo Spitzcovsky (2019), o PAD consiste em instrumento voltado à apuração de irregularidades praticadas pelo servidor, independentemente de sua natureza, surgindo durante este processo a obrigação do administrador de dar cumprimento a algumas exigências que resultam de princípios constitucionais, dentre elas o direito ao contraditório e à ampla defesa.

O art. 148 da Lei n.º 8.112/90 dispõe:

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

A Constituição Federal prevê em seu art. 41, §1º, inciso II, que são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados em virtude de concurso público, só podendo perder o cargo mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa. (BRASIL, 2022).

O PAD deve seguir o devido processo legal, garantindo a ampla defesa e o contraditório, existindo a faculdade do acusado, neste caso o servidor público, utilizar-se de uma defesa técnica realizada por um advogado, já que o entendimento firmado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em súmula vinculante nº 5 diz que: “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição.”.

Cumprido ressaltar que no contexto do PAD, o devido processo legal deve ocorrer com transparência, isto é, o servidor deve ter ciência de todos os atos e conteúdo do processo instaurado para que não se promova injustiças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente laboral, e especificamente no serviço público, não é um problema atual, e em que pese seja algo de longa data, é pouco debatido, constituindo assim um grande desafio para as relações humanas e, por consequência, para o ordenamento jurídico brasileiro.

A ausência de legislação específica pode parecer uma sinalização para a impunidade, posto que, para os mais desavisados, não havendo lei específica não há crime, e assim sendo, não haveria punição. No entanto, o ordenamento tem tratado

do tema apoiando-se em legislações esparsas municipais e estaduais de caráter preventivo, bem como emprestando entendimentos de outras fontes.

Por se tratar de tema de suma importância, tendo em vista sua relevância e necessidade de discussão, o presente trabalho busca contribuir para a construção de sociedade mais justa e equânime em todas as esferas do poder, notadamente, no poder público. O assédio é aparentemente invisível, mas seu risco é real. Assim sendo, é imprescindível sua identificação para que se torne possível corrigir condutas dissonantes, bem como se construa uma cultura de igualdade e respeito no ambiente público.

Dessa forma, é necessária uma abordagem legislativa especial sobre o assunto, a fim de proteger a dignidade e a saúde mental do trabalhador no ambiente público, que se difere do âmbito privado pelas particularidades e atores sociais envolvidos nessa relação. Quando se está diante de um meio de trabalho inseguro, hostil, desafiador, desequilibrado, tenso, também se está diante da violência.

Conforme exposto, há vários tipos de violência nesse ambiente com consequências das mais variáveis, posto que cada vítima pode se portar de maneira diferente, mas, inevitavelmente não deixa de ser danosa e trazer consequências em total desrespeito a princípios básicos, como da dignidade da pessoa humana, a um meio ambiente de trabalho saudável e justo, e ao direito à saúde, seja física e/ou emocional.

Em função disso, é necessário o debate sobre o tema que, embora dolorido e melindroso, não pode passar despercebido pela academia. A discussão se impõe como meio de identificação desse tipo de violência para que possa ser enfrentada. O primeiro passo é reconhecer que há violência no meio de ambiente Público, inclusive no Judiciário. Em um segundo momento, o debate sobre o tema, adoção de medidas preventivas para que seja evitado e/ou denunciado e que seja garantida uma apuração justa tal qual punição se necessária.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 102, p. 42-61, ago. 2021.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, 251-258, maio-ago. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 ago.2022.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico

dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 22 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 6 set.2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **ROT 0000415-78.2020.5.10.0001 rot - acórdão 1ªturma**. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho.27 jan. 2021. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>.Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **ROT 0000543-34.2020.5.09.0678**. Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Curitiba, 27 mai. 2021. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/citacao/acordao/38169479>. Acesso em: 8 set. 2022.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

COSTA JÚNIOR, Paulo Vieira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2020. 24f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), Goiânia, 2020.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Justiça do trabalho: revista de jurisprudência trabalhista do Rio Grande do Sul**, v. 22, n. 262, p. 24–33, out., 2005.

GOMES. Leydiane. **Consequências jurídicas do assédio moral**: formas de punição cabíveis no nosso ordenamento jurídico em caso de assédio moral. 2017. Disponível em: <https://leidiane2030.jusbrasil.com.br/artigos/489126339/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/amp>. Acesso em: 20 out. 2022.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 183–191, maio 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcjmj/?lang=pt#>. Acesso em: 06 de jul. 2023.

IRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MAIA, Donatella Campos. O assédio moral no estágio probatório dos servidores públicos. **Ciência jurídica do trabalho**, v. 17, n. 104, p. 91-104, mar /abr 2014.

MATOS. Andressa. **O assédio moral no serviço público: a inexistência de legislação**. 2016. Disponível em: <https://andressarmatos.jusbrasil.com.br/artigos/407792520/assedio-moral-no-servico-publico-a-inexistencia-de-legislacao>. Acesso em: 20 out. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Convenção sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho [Convenção 190]**. 10 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 21 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho [Convenção 155]**. 03 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155. Acesso em: 21 ago. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.

SPITZCOVSKY, Celso. **Direito administrativo esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, L. M. M. da; TAKESHITA, L. M. A. A estabilidade no serviço público como instrumento contra o assédio moral e a favor da moralidade nas relações de trabalho. **Revista Húmus**, [S. l.], v. 11, n. 31, 2021. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/15547>. Acesso em: 08 set. 2022.

TOCANTINS. **Lei nº 3.810, de 4 de agosto de 2021**. Institui Programa de Conscientização e Prevenção do Assédio Moral no Trabalho. Palmas, TO, 4 ago. 2021. Disponível em: https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_3810-2021_55554.PDF#:~:text=Publicado%20no%20Di%C3%A1rio%20Oficial%20n%C2%BA,d%20o%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho. Acesso em: 15 ago. 2022.