

LORIANE ROSE PIEPER

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Caracterização
e consequências**

Ji-Paraná
2019

LORIANE ROSE PIEPER

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Caracterização
e consequências**

Artigo apresentado no Curso de graduação, em Direito do Centro Universitário São Lucas 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Gustavo Wohlfahrt
Bohnenberger

P614a

Pieper, Loriane Rose

Assédio moral no âmbito da administração pública: caracterização e consequências / Loriane Rose Pieper. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

28 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Prof. Gustavo Wohlfahrt Bohnenberger

1. Assédio moral. 2. Administração pública. 3. Consequências. I. Bohnenberger, Gustavo Wohlfahrt. II. Assédio moral no âmbito da administração pública: caracterização e consequências.

CDU 349.22:331.104

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S Magalhães
CRB 11/1091

LORIANE ROSE PIEPER

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Caracterização e consequências

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador(a) Prof(a). Gustavo Wohlfahrt Bohnenberger

Ji-Paraná, ____ de ____ de 2019.

Resultado:

BANCA EXAMINADORA

Resultado: _____

Titulação e nome

Centro Universitário São Lucas
de Ji-Paraná/RO

Titulação e nome

Centro Universitário São Lucas
de Ji-Paraná/RO

Titulação e nome

Centro Universitário São Lucas
de Ji-Paraná/RO

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Caracterização e consequências¹

Loriane Rose Pieper²
Gustavo Wohlfahrt Bohnenberger³

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo principal demonstrar uma realidade que assola as relações de emprego e causa diversos problemas psicológicos e degradantes para os funcionários, o assédio moral. Essa tratativa ocorre desde os primórdios das relações de emprego, onde os chefes usam de seu poder para rebaixar determinados funcionários por simples prazer. Esse problema se torna ainda pior quando se trata de questões de raça e sexo, levando em muitos casos, quem sofre o assédio a perderem totalmente o rumo de suas vidas. Esses problema não só atinge a iniciativa privada, mas também a pública, ocasionando diversos problemas para a administração pública e para o Estado. Desta forma, esse artigo irá abordar fatos históricos que englobam a teoria do assédio moral, além de suas características, fatos e formas, afim de demonstrar o quão prejudicial essa pratica pode ser.

Palavras-Chave: Assédio moral. Administração Pública. Consequências.

MORAL ASSASSION IN THE SCOPE OF PUBLIC ADMINISTRATION: Characterization and consequences

ABSTRACT: This article has as main objective demonstrates a reality that plagues employment relations and causes various psychological and degrading problems for employees, bullying. This has come about since the early days of employment relations, where bosses use their power to demean certain employees for sheer pleasure. This problem becomes even worse when it comes to issues of race and sex, leading in many cases, those who suffer harassment to totally lose the course of their lives. These problems not only affect private initiative, but also public initiative, causing several problems for the public administration and for the State. In this way, this article will address historical facts that encompass the theory of moral harassment, as well as its characteristics, facts and forms, in order to demonstrate how harmful this practice can be.

Keywords: Harassment. Public administration. Consequences.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo trazer um assunto que está ganhando grande repercussão tanto na sociedade quanto no ordenamento jurídico. O assunto em questão trata-se do assédio moral praticado nas relações de emprego, que tem prejudicado a vida de diversos trabalhadores ao longo do tempo. É evidente que essa prática atinge diretamente o psicológico do funcionário, bem como a vida

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção de grau em Bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná em 2019/1.

² Acadêmica do 10º período do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná. E-Mail: pieperlori@gmail.com.

³ Professor orientador do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas. Mestre em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto do Uruguai e das Missões – Campus Santo Ângelo (URI), na linha de pesquisa Direito e Multiculturalismo. E-Mail: gwb.dir@hotmail.com.

pessoal e profissional podendo afetar e causar graves danos à saúde do mesmo e gerar depressões profundas, síndrome de bournout, transtorno de ansiedade e danos irreversíveis ao assediado.

Para entender melhor sobre esse assunto, o presente artigo demonstrará como as relações de emprego foram evoluindo ao passar dos anos, abordando pontos específicos da história. Além de demonstrar as diversas fases do assédio, sua caracterização, os problemas causados a quem é assediado, e, também, quem é mais propenso a sofrer tais assédios no ambiente de trabalho.

No âmbito público, essa prática permaneceu invisível por diversos anos, os assediados raramente falavam sobre o assunto ou denunciavam seus assediadores. Muitos são os casos em que o funcionário público, já exausto dos constantes assédios, pediam por exoneração de suas funções. Fazendo com que o assediador saísse vitorioso na situação.

É evidente que a prática de assédio no âmbito público é intolerável, tendo em vista que o funcionalismo público é ligado diretamente aos princípios do artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Onde pode-se citar, por exemplo, o princípio da moralidade e o da impessoalidade, que basicamente já quebraria qualquer hipótese de assédio dentro dos órgãos públicos, tendo em vista que, apesar da hierarquia, todos trabalham para um único ente, o Estado.

Desta forma, esse artigo usará da metodologia qualitativa, de natureza exploratória, para que assim, possa demonstrar afundo a raiz do problema e buscar por uma solução eficaz para tal.

O caso em questão é muito preocupante para a administração pública em geral, pois os órgãos públicos tem o dever de fiscalizar e cumprir a lei, desta forma, tais atos praticados, além de prejudiciais a pessoa que sofre, também prejudicam toda a administração pública. Diante de tal fato, será apontada uma maneira pela qual se possa solucionar esse problema.

1 AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS COM O PASSAR DO TEMPO

A origem das relações de emprego entre patrão e funcionário tiveram diversas mudanças ao decorrer do período histórico da humanidade, acredita-se que o trabalho foi considerado como um castigo de Deus aos homens, pois Adão teve que

trabalhar para ter o que comer logo após ter sido expulso do jardim do Éden por desobedecer as ordens de Deus.

Logo após tal fato, houverem várias formas de trabalho e relações empregatícias, a primeira considerada como tal, foi a escravidão. Apesar do que se pensa sobre a escravidão ela foi sim a primeira forma de trabalho considerada. Nesse período em questão, a relação entre patrão e empregado não era das melhores, o empregado escravo era tratado como coisa, não tendo qualquer direito muito menos direitos trabalhistas. O escravo não era considerado um sujeito de direito, pois era propriedade do dominus, sendo assim seu único direito é de trabalhar, sem férias, salário digno, e se fizesse algo errado ainda sofria castigo de seu patrão. (MARTINS, 2012)

A escravidão não é recente na história da humanidade. Já na antiguidade verificamos sua ocorrência. Na mesopotâmia e no Egito quando da execução das obras públicas como barragens ou templos grande número de trabalhadores era recrutado. Tornava-se propriedade dos governantes que lhes impunham sua autoridade e determinavam as tarefas. Não eram, contudo, vendidos e sua atividade podiam cessar quando do fim da construção, retornando os trabalhadores as suas tarefas anteriores. As relações que estabeleciam com seus proprietários eram eventuais, diferentes daquelas que ocorriam na Grécia – principalmente Atena – e Roma onde a escravidão era a forma mais característica de extração de trabalho. Escravos eram comprados ou obtidos, após saques e batalhas e nunca perdiam – à exceção de casos isolados – sua condição (PINSKY, 1993, p. 13).

Pode-se dizer que a segunda forma de trabalho foi a da servidão, nesse período a relação empregatícia funcionava da seguinte forma, o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não eram livres. Os servos tinham que entregar partes de sua produção ao senhor feudal em troca da proteção, como uma forma de pagamento de imposto. (MARTINS, 2012)

Após passado o período feudal, chegamos a época das corporações de ofício, em que apareciam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. No início dessa época haviam apenas os mestres e os aprendizes, os companheiros foram inseridos no sistema apenas no século XIV.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador. Os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características:

(a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva. (c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva de mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra (MARTINS, 2012, p. 5).

Os mestres não se importavam muito com seus companheiros e aprendizes, fazendo com que eles trabalhassem arduamente por longos períodos de tempo, apesar disso, a jornada de trabalho findava ao pôr do sol, mas não por causa do bem estar dos ajudantes do mestre, mas sim pelo fato da qualidade de trabalho. Com a invenção do lampião a gás em 1792, a jornada de trabalho passou a ser em média de 12 a 14 horas por dia. Também com esse fato, algumas indústrias também passaram a ter o trabalho noturno, sem qualquer benefício ao trabalhador que operava naquele horário.

As corporações de ofício duraram até a data de 1776, onde então foram extintas, através de um edito que apontava que as corporações eram consideradas instituições arbitrárias que não permitiam ao indigente viver do seu trabalho. Tal edito trazia em seu artigo 1º sobre a liberdade de comércio e de profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Todos os regulamentos e estatutos das corporações foram anulados, porém algumas corporações por algum motivo foram reconstruídas (MARTINS, 2012, p. 7).

O último período principal da história do direito do trabalho é ligado as revoluções industriais que ocorrem no século XVIII. A criação da máquina a vapor em 1712 fez com que o rumo do mundo tomasse outras proporções, tal objeto teve papel fundamental no aceleração da industrialização da economia. Porém, a relação entre empregado e patrão ainda continuava como as anteriores, onde o empregado era basicamente considerado como coisa.

(...) Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores

começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores (...) (MARTINS, 2012, p. 6).

Diante do que ocorria dentro das indústrias diversos foram os protestos reivindicando melhores condições de trabalho, tal fato fez com que o Estado começasse a intervir nas relações de emprego buscando pelo bem-estar social e melhores condições de trabalho para os empregados dessas indústrias.

Dessa forma, surgiram diversas leis, decretos e normas de trabalho, como a Lei de Peel, de 1802, que disciplinava o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos, que eram entregues aos donos de fábricas. Essa lei limitava a jornada de trabalho em 12 horas, além do fato de que, tal jornada não poderia começar antes das 6 nem terminar após as 21 horas (MARTINS, 2012, p. 7).

Desde então, as condições de trabalho passaram por evoluções significativas que preservam pelo bem-estar do trabalho e sua dignidade, a fim de melhorar as relações trabalhistas, e gerar uma relação digna entre empregado e empregador.

2 O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

A prática de violência no ambiente de trabalho é um assunto discutido corriqueiramente em diversos países, alguns com mais ênfase do que outros. Pode-se dizer que tal fato não é recente no meio trabalhista, tais condutas degradantes têm afetado nas relações humanas desde os primórdios, nos mais diferentes moldes. O que se deve observar é que o assédio moral ganhou de certo modo um corpo, sendo praticado frequentemente nas relações de trabalho, com isso, as reações de rejeição da sociedade, para tal fato, tem aumentado de forma expressiva, pois observa-se que esse fato afeta diretamente no psicológico do ser humano, e em sua vida como um todo, podendo causar transtornos irreparáveis no seu modo de viver.

Segundo a ilustríssima psicóloga francesa, Maria-France Hirigoyen (2008), o conceito de assédio moral é baseado nas condutas abusivas praticadas por qualquer que seja o indivíduo dentro do ambiente de trabalho, com a intenção de trazer danos à personalidade, à dignidade, ou a integridade física e psíquica de

outro indivíduo, através de palavras, atos, gestos ou até mesmo escritos, além de tal fato pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social (ALKIMIN, 2008, p. 83).

Dentre as diversas consequências em virtude do assédio, vale destacar que os maus-tratos sofridos pelas vítimas geram profundo sofrimento, modificam a forma que veem o mundo, além de alterar o modo de vivência da própria pessoa. Na maioria dos casos os danos são incalculáveis, por esse motivo, o assédio é tratado como uma violência grave, onde sua hipótese é inaceitável no ambiente de trabalho.

Além dos efeitos danosos a vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade (PAROSKI, 2006, p. 2).

O combate a esse tipo de conduta lesiva ao trabalhador tem sido mais intenso com o passar do tempo, e é justamente por causa de uma mudança de visão crítica do assédio, que se tornam maiores as possibilidades de suprimi-lo. O trabalho já foi visto como essencial à sobrevivência do homem, tendo em vista que há muito tempo atrás não existia hierarquia na economia e nem havia posse privada.

2.1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO AO REDOR DO MUNDO

Na Alemanha e na Itália, o assédio moral é estabelecido como *mobbing*, onde, segundo Hirigoyen (2002, p. 77) “(...) vem do verbo inglês *tomob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não podemos esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia.”

Na Inglaterra, tendo em vista que as pessoas são tratadas de forma repressiva, intolerante e violenta, que são características do assédio moral, o nome escolhido à prática desse tipo de violência foi *bullying*, que nasce da palavra *bully*, e significa aquele que destrata os mais frágeis.

Os Estados Unidos da América utilizam o termo *harassment*, como forma de homenagem às pesquisas realizadas por Carroll Brodsky e, no Japão, a conduta violenta é nomeada por *ijime*, que tem como finalidade “(...) inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados. Um provérbio conhecido no Japão relata objetivamente o fato. ‘O prego que avança vai encontrar o martelo.’” (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

Em alguns países já existe legislação para punir a prática de assédio moral, dentre eles podemos citar a Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia. No caso dos EUA, a forma de punição para quem pratica o assédio moral, é a mesma aplicada nos casos de danos morais. Já em outros países a legislação que rege o tema em questão está esperando aprovação nas suas devidas casas.

Através dos estudos e pesquisas realizados pelo psicólogo e psiquiatra Heinz Leymann que se passou a ter uma base dos índices de assédio em países da Europa. Em primeiro, destaca-se o Reino Unido com um percentual de 16,3% de trabalhadores afetados pela prática da violência, em seguida, a Suécia, com 10,2%, depois vem a França com 9,9% e a Irlanda com 9,4%. A Alemanha conta com 7,3% dos trabalhadores vítimas de assédio, e logo após vêm a Espanha, Bélgica, Grécia e Itália, respectivamente. Os dados, porém, podem estar mascarados, ou seja, os números de assédios sofridos pelos empregados podem ser ainda maiores.

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas, de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabelece que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror (GUEDES, 2003, p. 27).

Até meados de 1980 a concepção de assédio moral não estava interligada às relações de trabalho ou sequer às relações humanas, foi então que, a partir desse período de 1980 que a sociedade passou a ter maior conhecimento sobre o assunto, devido aos estudos realizados pela psicologia, com isso, passou-se a ter uma precisão da gravidade que esse tipo de violência alvejara diretamente a saúde do trabalhador, sem sequer ter leis ou ordenamentos para reprimir tal ato.

A partir do momento que percebeu-se a violência no ambiente de trabalho, houve diversas mudanças no cenário. Como exemplo, a Suíça, dentre os países europeus, foi o primeiro em que implantou práticas no combate ao assédio moral nas relações empregatícias, por meio de um ordenamento jurídico, conhecido como Lei da Seguridade e Saúde Laboral, de 21/09/1993. Logo após, a França também passou a considerar a prática de assédio moral como crime, e foi assim com advento da Lei Francesa de Modernização Social, em 17/01/02, que o crime foi incluído no Código Penal Frances.

Ainda na Europa, mas agora no ano de 2003, surge mais uma legislação que defende os trabalhadores vítimas da violência moral, desta vez, em Portugal, onde é versado em seu respectivo Código de Trabalho (Lei 99/03). Em 2001, o Parlamento Europeu tratou do assunto em uma resolução na esfera do trabalho.

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 – art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê do Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. Por força dessa norma, que posteriormente foi declarada inconstitucional, “se entende por violência ou perseguição psicológica todo ato ou comportamento adotado pelo empresário, seu representante ou pelos superiores ou bem por colegas de mais alto grau inferior, com caráter sistemático, intenso e duradouro, dirigido a provocar danos à integridade psicofísica da trabalhadora ou do trabalhador” (art. 11). Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório (LIMA FILHO, 2007, p. 154).

Saindo da Europa, agora na América, os juristas Norte Americanos consideram o assédio moral como um fenômeno ocorrido apenas em espaços mais desenvolvidos, tendo origem no fim do século. Só ocorreram novos estudos nos Estados Unidos, após as obras publicadas por Leymann, trazendo assim, o debate do assunto para a América Latina.

Já na América Latina, o Uruguai criou uma lei que defende que o assédio moral seja definido como falta laboral. A Argentina, por sua vez, ainda não possui legislação federal vigente que rege sobre violência moral no ambiente de trabalho.

2.2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL

O assédio moral no Brasil perdura desde os tempos de escravidão, onde os escravos eram condicionados a trabalhar de forma análoga, em situações críticas, nas quais sofriam com o intenso terror psicológico. Naquela época as condições de trabalho eram as piores imagináveis, pois os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma intensa num período em que fora marcado pela desigualdade, as perseguições, as separações de famílias, castigos severos e até mortes.

Mesmo com a abolição da escravidão em meados dos anos de 1880, os trabalhos de forma escrava continuaram por parte dos imigrantes que chegavam ao Brasil, tendo em vista que se alojavam em senzalas, assim como os escravos, sendo comum a prática da violência moral e até sexual.

Embora a escravidão histórica tenha sido caracterizada pela cor, a escravidão no Brasil não se resumiu a escravidão dos negros africanos. Mesmo antes da abolição, começaram a chegar às primeiras levas de suíços e alemães para as fazendas paulista. No início, o governo pagava as passagens. Escravos da dívida e sufocados pelo poder dos coronéis, recebiam o mesmo tratamento dispensado ao negro. (...) Na verdade, o que aconteceu com os imigrantes aconteceria logo depois dos negros. Libertos da escravidão libertariam os seus senhores do peso de sustenta-los, e embora já tornados sujeitos, continuaram como objetos de direito, trocando por farinha e feijão as fadigas diárias de seus corpos (NINA, 2010, p. 70).

O tema “assédio moral” chega a soar de forma preocupante no Brasil, tanto para médicos e psicólogos, quanto para os juristas e doutrinadores, pois o ordenamento jurídico ainda carece de uma legislação que dispunha sobre a prática do assédio moral. Infelizmente tais casos de assédio moral nas relações laborais que acontecem no século XXI, nada mais são que um reflexo das formas de assédio assistidas do passado.

Estão em trâmite no Brasil inúmeros projetos de lei com o intuito de reprimir essa prática violenta. São projetos desde o âmbito federal ao municipal, com o objetivo de ser introduzida em nosso Código Penal Brasileiro a pena de detenção para quem violar as normas e se enquadrar nas mesmas.

Os doutrinadores utilizam como base para fundamentar o assédio moral o artigo 5º da CF/88 que prevê a igualdade de direitos para o homem, pois a prática do assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana, onde está assegurado o mínimo respeito na qual o ser humano deve possuir.

Além do disposto na Constituição Federal, o dispositivo legal do artigo 483 da CLT, regulamenta sobre a prática do assédio. Mas o grande problema é que na maioria das vezes o empregado pede a rescisão de contrato, alimentando o ego daqueles que querem o ver fora do ambiente laboral, que são os próprios colegas de trabalho e o chefe.

2.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL X ASSÉDIO MORAL

Logo no primeiro artigo da Constituição Federal do Brasil podemos notar um princípio fundamental que bate de frente com o tema assédio moral, sendo ele a dignidade da pessoa humana.

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:

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V – o pluralismo político.

A dignidade da pessoa humana reflete uma série de direitos e garantias ao ser humano, e nesse caso, a todo cidadão que reside ou transita pelo Brasil. A dignidade é um dos principais quesitos para que seja formado um estado democrático, pois através dela, tem-se todos os outros direitos.

Temos por dignidade da pessoa humana 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 assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venha a lhe garantir as condições existenciais mínimas para a uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos (SARLET, 2001, p. 60).

Ademais, o artigo 5º da Constituição Federal deixa claro que ninguém será melhor ou pior que outro alguém, todos serão iguais sem nenhuma distinção, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança, à propriedade [...]”.

Desta forma, observa-se que já pelo artigo 5º a prática de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, feito por chefes ou colegas de trabalho é algo inaceitável, entende-se que se todos são iguais e a prática de tal ato é incabível no meio de trabalho.

Apesar dos princípios expostos serem basilares na sociedade e no direito brasileiro a prática do assédio moral ocorre diariamente nas relações de trabalho. Com a crise econômica que abala o globo, a prática da competição desleal só vem aumentando a cada dia, para alcançar um cargo desejado pessoas tem atuado de forma a prejudicar seus colegas de trabalho, causando a eles problemas muitas vezes irreparáveis.

2.4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Podemos dizer que existem várias formas de se praticar assédio moral, como desprezar o empregado, deixando-o isolado no ambiente laboral; determinar o cumprimento de metas impossíveis de serem realizadas, levando-o ao descrédito pessoal; a determinação de cumprimento de tarefas alheias à sua função, como limpar sanitários; à inatividade forçada; à exposição à situações vexatórias que fere a dignidade da pessoa, ameaçando seu emprego ou afetando o clima no trabalho tornando o ambiente hostil, dentre outros.

Porém, nem todo conflito ou situação de estresse vivido pelo empregado caracteriza o assédio moral, por isso a importância de se atentar para o correto enquadramento do fenômeno. Sérgio Pinto Martins (2012, p. 23) diz que “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente”, desta forma, devemos nos atentar aos detalhes para uma correta caracterização do assédio, pois nem toda discussão acalorada no ambiente de trabalho é em si assédio.

De fato é considerando o panorama atual da organização produtiva, altamente competitivo e que pede um trabalhador polivalente e multifuncional, além

de altamente intelectualizado, certamente que irritações, frustrações e nervosismo, fazem parte do cotidiano de concorrência empresarial e, muitas vezes, são fatores que decorrem do simples exercício da função, ou ainda, da personalidade de cada trabalhador.

A análise do judiciário em casos concretos é igualmente cautelosa, ressaltando a diferença entre meros dissabores e o terror psicológico no ambiente laboral, conforme o exposto:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175).

Além disso, várias são as vezes em que o superior hierárquico acaba por repreender o empregado por falta de diligência deste no desempenho de suas atividades, o que é perfeitamente normal e não pode ser tido como assédio moral. Ora, o empregador tem poder de contratar, fiscalizar, punir ou dispensar determinado empregado, e se tais poderes forem exercidos sem cunho intimidatório, tem-se desta feita o exercício normal de um direito.

De modo que, contrário a isso, quando há repetida pressão psicológica exercida pelo empregador visando compelir o empregado a pedir o seu desligamento da empresa, ou ainda, afetar a sua autoestima, configurado está o assédio moral. Os mais variados conceitos apontados pela doutrina apresentam pontos em comum considerados elementos delineadores do assédio moral. Sérgio Pinto Martins ensina que a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional.

2.5 DISTINGUINDO OS ASSEDIADOS

Até o presente ponto o assédio moral foi tratado de forma ampla, como um todo, sem diferenciar os assediados, porém agora, o caso será tratado de forma mais específica, diferenciando alguns dos empregados que mais sofrem tais casos de assédio, os negros e as mulheres. Para que então se tenha uma ideia mais ampla do que pode acontecer em um ambiente de trabalho comum.

2.5.1 O assédio moral e a discriminação contra negros

Não é de hoje que o preconceito contra negros atinge toda a sociedade mundial, o fato gerador desse preconceito vem diretamente do período da escravidão mundial, onde o homem branco comprava seu escravo negro e dele fazia o que bem entendia.

Diversos foram os conflitos para a abolição da escravatura mundial, como foi o caso da guerra civil americana, que durou de 12 de abril de 1861 até 22 de junho de 1865. Essa guerra tratava de diversos assuntos dos Estados Unidos, sendo um deles, a abolição da escravatura. A região norte defendia tal ato, pois essa região se concentrou no desenvolvimento da indústria, sendo assim, necessitavam de mão de obra livre e assalariada que operasse o trabalho dentro das fábricas (FERNANDES, s/a).

Já a região sul, por se tratar de uma região rica no desenvolvimento agrário, optou por não querer aderir a abolição da escravatura, tendo em vista que a mão de obra escrava era de baixo custo, além de não gerar nenhuma natureza salarial pelos serviços prestados. O sul também gerava bastante lucro com o tráfico transatlântico de escravos, o que foi outro motivo para não aderir essa abolição (FERNANDES, s/a).

No Brasil, o fim da escravidão se deu através da Lei Áurea, que deu liberdade e igualdade a todos os escravos a partir de maio de 1888, e após esse fato, surgiram diversas políticas públicas de igualdade racial no país, principalmente a Constituição Federal de 1988, porém, mesmo com tais fatos, o preconceito racial ainda assola o Brasil.

Mesmo com todas as iniciativas do poder público, além dos diversos movimentos sociais, o preconceito racial atinge as relações empregatícias,

prejudicando diversas pessoas que buscam por um emprego digno e com direitos iguais.

Há discriminação nas relações de trabalho quando um ato ou comportamento do empregador, ocorrido antes, durante e depois da relação de trabalho, implica uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseando em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável ou justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas assegurados, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho (LIMA, 2006, p. 135).

Tal fato vai além de simples xingamentos, preconceitos e exclusões sociais, em tese os negros acabam por sofrer preconceitos desde o nascimento até sua morte, e nesse período, logicamente, eles passam pelo mercado de trabalho, onde muitas das vezes acabam por sofrer ainda mais.

Muitas das vezes os negros são excluídos do mercado de trabalho já na fase pré-contratual, basicamente na entrevista de emprego, é possível encontrar até mesmo alguns anúncios de trabalho que fazem referência a uma determinada cor de pele e aparência dos candidatos. Pode-se observar também, que se contratado, o negro acaba por ocupar os cargos de baixa possibilidade de progressão profissional, além das humilhações, assédios, remuneração inferior a de outros funcionários de cor branca e etc. Segundo pesquisas do IBGE, em 2014, os trabalhadores negros percebiam, em média, 58% do rendimento de trabalhadores brancos.

O pior ocorria se caso fosse mulher negra, sendo duplamente discriminada no ambiente de trabalho, em função de seu gênero e raça. Além de sofrer preconceitos por sua cor, também enfrentava preconceitos pela clássica divisão sexual no ambiente de trabalho.

A realidade sobre a discriminação no ambiente de trabalho acaba por condenar a parcela negra a uma vida como cidadãos de segunda categoria mantendo assim, o ciclo de pobreza e exploração ao diminuir a possibilidade de distribuição de renda por meio do trabalho.

2.5.2 O assédio moral e sexual contra mulheres

Durante séculos as mulheres tinham apenas um trabalho, cuidar do lar, porém conforme o tempo avançava e o mundo se desenvolvia, as mulheres foram

encontrando de pouco em pouco seu lugar no mercado de trabalho. A jornada para conseguir seu devido espaço no mercado de trabalho foi árdua, desgastante e cansativa, motivada principalmente por um fator em especial, a desigualdade de gêneros.

A desigualdade de gêneros ocorre desde os primórdios da civilização, onde o homem desempenhava o papel principal na sociedade, trabalho, política, tomada de decisões e etc. A mulher por sua vez não tinha opinião, sua única e principal tarefa era apenas cuidar de seu marido e sua casa. Tal fato motivou cada vez mais as mulheres a quererem sua independência, e com isso iniciou-se a busca das mulheres por trabalho e maior reconhecimento.

Um dos marcos principais para o início da independência feminina foi a revolução industrial que ocorreu em meados dos séculos XVIII e XIX, o enorme número de fábricas ativas requeria uma maior quantidade de mão de obra, e com isso passaram a utilizar a mão de obra feminina, em trabalhos como o de tecelagem, pois não necessitava de condicionamento físico para executar tais atividades. As mulheres se destacavam nesse setor pois tinha muita experiência em fiação, que adquiriram ao passar do tempo com os serviços de casa, mas mesmo assim, o salário delas era muito inferior ao masculino.

As operárias eram empregadas basicamente nos processos de fiação e tecelagem das indústrias de lã e da seda. A Revolução Industrial provoca a expansão do trabalho da mulher, no entanto, não promove de imediato sua emancipação. Compelidas pela extrema miséria, como todo o proletariado, trabalham sob degradantes condições de higiene, desprovidas de qualquer direito legal, em cargas horárias exaustivas que chegam a 17 horas diárias. Como consequência de sua resignação, a conquista legal da mulher por direitos trabalhista ocorre com muita morosidade e de forma gradual distribuídos ao longo de várias décadas a partir do ano de 1874. Ao se apresentarem como uma força de trabalho pouco dispendiosa e disposta a trabalhar sob quaisquer condições e o quanto a fadiga as permitissem, as operárias não foram bem aceitas por seus colegas homens, pois representavam uma concorrência poderosa e que poderia declinar o estado do proletariado como um todo (Beauvoir, 1980) (FIGUEREDO, 2012, p. 79).

As mulheres passaram a ter mais oportunidades no século XX, outro marco histórico foi o da Revolução Russa de 1917, a qual defendia, como princípio, que mulheres e homens tivessem as mesmas oportunidades de emprego, além da equiparação salarial. Foi nesse mesmo período, que as mulheres tiveram ainda mais importância nas indústrias têxteis, por conta dos acontecimentos da primeira guerra mundial.

Ainda na tratativa de guerra, porém, agora, na segunda guerra mundial, as mulheres se destacaram nesse período ainda mais que nos acontecimentos da guerra anterior, pois dessa vez, as mulheres não só trabalhavam nas indústrias, mas também atuaram diretamente no campo de batalha.

A Segunda Guerra Mundial foi um conflito de homens e mulheres. Nunca antes em toda a história tantas mulheres, em diferentes países, foram chamadas a contribuir com um esforço de guerra como entre os anos de 1939 e 1945. Elas ocuparam funções que antes eram consideradas masculinas, como engenheiras, supervisoras de produção e motoristas de caminhão, por exemplo, e também se alistaram nas forças armadas. A entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho, seja para suprir o vazio deixado pelos homens que estavam na frente de batalha, seja para preencher uma demanda surgida como a eclosão da guerra, iria causar grande impacto social, durante e depois do evento (NOGUEIRA, 2015, p. 1).

Conforme os anos foram passando, cada vez mais as mulheres ganharam espaço no mercado de trabalho, pois, diversas vezes se destacavam mais do que os homens. Dessa forma, elas conseguiram chegar a cargos que nunca imaginaram, como, policiais, militares, chefes de grandes corporações, prefeitas e até mesmo presidentes de um país. Nos dias atuais as mulheres se tornaram totalmente independentes, e isso só foi possível através de duras batalhas no mercado de trabalho.

Apesar de todas as conquistas e das políticas públicas de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, como a equiparação salarial, equiparação de cargos, dentre outros. Muitos ainda são os casos em que mulheres sofrem preconceitos no meio de trabalho.

Tais preconceitos contra mulheres acabam por ultrapassar barreiras que vão muito além até mesmo do assédio moral, podendo muitas vezes, caracterizar-se o assédio sexual, com colegas do mesmo cargo, ou até mesmo superiores da empresa. Esse fato é ainda mais sombrio e assustador que os casos de assédio moral, pois as mulheres que sofrem assédio sexual, muitas das vezes perdem a esperança de vida e tendem ao cometimento de um suicídio.

O assédio moral contra as mulheres ocorre praticamente da mesma forma que acontece com os homens, o fator “x” que diferencia homens e mulheres é quando o assédio moral se torna sexual, ou até mesmo nem se passa pelo moral, indo direto ao sexual.

Tudo começa, como dizem os assediadores, “numa simples brincadeira”, que vai ficando cada vez mais desgastante e repetitiva, até o ponto de que tais assédios sexuais ocorrem. Em muitos casos, as vítimas temendo por seu emprego ou até mesmo por suas vidas, não fazem a denúncia de tal fato. Ocasionalmente ainda mais casos de assédio, pois uma vez não denunciado o fato, o assediador não pode ser punido.

3 O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Antes de começar a falar do assédio moral dentro da administração pública, deve-se frisar os princípios constitucionais assegurados a todos os servidores públicos conforme exposto no artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988, “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 e, também ao seguinte:”

Fazendo uma análise desses princípios constitucionais, percebemos que a teoria do assédio moral dentro dos órgãos públicos é algo que nunca deveria ocorrer, pois o legislador ao criar esses princípios, veda qualquer hipótese de relação hostil entre chefe de setor e funcionários, ou de funcionários para funcionários.

3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA X ASSÉDIO MORAL

O primeiro princípio a ser citado no texto constitucional é o da Legalidade, esse princípio pode ser compreendido como, o princípio do “posso ou não posso”, “preciso ou não preciso fazer”. Esse princípio vem explícito no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal, que dispõe o seguinte:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei;

Desta forma, logo por esse princípio fica evidente que o agente público, não quer, e não tem a vontade de ser assediado. Esse princípio aplicado a teoria da administração pública se torna ainda mais forte, enquanto na administração particular pode-se fazer tudo que a lei não proíbe, na pública o agente está preso total as leis e o ordenamento imposto por elas, sem quaisquer brechas para outras teorias.

O princípio Constitucional da Legalidade é um antídoto contra o assédio moral. O administrador público não tem vontade. Não tem desejo. Ele é um mero executor do ato. Mero executor da lei, vale dizer, sua conduta tem que ser pautada na legalidade constitucional (FERRAZ, 2014, p. 54).

Só por esse princípio já pode-se observar que o crime de assédio dentro de um órgão público é algo inadmissível por todo o ordenamento jurídico, pois tal fato cometido dentro do setor público não só causa danos ao assediado mas a todo um regime jurídico, onde o crime cometido afronta diretamente a lei maior, a Constituição Federal.

Como segundo princípio da administração pública temos a Impessoalidade. Esse princípio diz que todo servidor público, não importando, sexo, raça, opção sexual, função, cargo, etc. são iguais. Sendo assim, ninguém é melhor ou pior que ninguém, deve ou não deve trabalhar mais que o outro (se forem do mesmo cargo), e assim por diante. Pois como já dito, na administração pública, ninguém é “chefe” de ninguém, todos trabalham para o Governo, sendo ele, Federal, Estadual ou Municipal, e todos recebem dos impostos pagos pela população.

Desta forma, quando um administrador público, não importando seu cargo no órgão, favorece outro servidor por ser seu amigo, ou ainda pior, persegue um servidor específico por não gostar dele, acaba por cometer uma infração gravíssima, e um afronta direta a esse princípio constitucional. Cabível até mesmo de um processo administrativo por improbidade.

Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administradores sem discriminação, benefícios ou detrimentos. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideologias não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie (MELLO, 2009, p. 114).

Como terceiro princípio da Administração Pública, temos a moralidade. Esse princípio em questão não tem muitas ligações com a lei em si, mas sim com a forma de agir do funcionário público, sua conduta dentro da administração, basicamente, esse princípio diz que, o funcionário público deve agir de forma ética com seus colegas de trabalho, buscando sempre pela honestidade e disciplina interna.

Moralidade significa, em termos simples, a moral, a lealdade, a boa-fé, a disciplina, a honestidade, o não-locupletamento, inerentes à boa administração e ao bom servidor. A ética e a moral jurídica devem estar presentes no atos praticados pela Administração Pública, como pressuposto de sua validade. A distinção do bem e do mal, do ético com o antiético, é uma das obrigações do administrador (FERRAZ, 2014, p. 65-66).

Não podemos deixar de citar que o servidor público trabalha em prol da sociedade, e na maioria dos casos atende diretamente o cidadão, nesse sentido, o princípio da moralidade também é fundamental para que se cumpram os padrões éticos, o decoro, boa-fé, honestidade, lealdade e probidade para com o cidadão atendido em algum órgão público.

3.2 O ABUSO DE PODER

Antes de falar do abuso de poder, é necessário explicar sobre a administração pública e sua divisão de poderes dentro dela. A administração pública é composta pelo conjunto de agentes, serviços e órgãos, instituídos pelo Estado com o objetivo de fazer a gestão de certas áreas de uma sociedade, como educação, saúde, cultura, segurança, etc.

Nesse sentido, é possível citar como exemplo, o Ministério Público (órgão), cuja sua função é ser o guardião da lei (serviços), por meio de seus funcionários (agentes). Cada órgão público funciona exatamente dessa maneira, porém, há divisões hierárquicas dentro desses órgãos, onde determinados servidores possuem mais autonomia que outros, no caso em questão, deve-se citar o Promotor, que basicamente comanda o Ministério Público de determinada região.

Essa função de comando, jamais deve se confundir com a função de comando celetista, a função de chefe, dono, proprietário do estabelecimento. Tal

função baseia-se na administração do órgão, onde visa-se a eficácia e qualidade do serviço sempre voltado ao interesse público.

Dessa forma, podemos dizer que cada órgão público possui autoridade para utilizar do poder do Estado para fazer suas funções, quanto maior o cargo hierárquico dentro do órgão, maior é o poder concedido ao agente para atuar em seu nome, mas sempre seguindo exatamente o que o Estado diz, sem nenhum desvio, sem nenhum abuso desse poder.

Porém, muitos servidores com demasiado poder concedido pelo Estado, acham-se no direito de usar desse poder para interesses pessoais, desviando-se totalmente das finalidades impostas pelo Estado, esse desvio é uma afronta direta aos princípios fundamentais da administração pública, e uma afronta ao Estado.

Hely Lopes Meirelles (2003, p. 35), expõe o seguinte sobre o poder público, “o poder vinculado ou regrado é aquele que estabelece único comportamento possível a ser tomado pelo administrador diante de casos concretos, sem nenhuma liberdade para juízo de conveniência e oportunidade.”

Com isso, entende-se que o poder concedido pelo Estado para determinado funcionário limita-se aos poderes-deveres, que são basicamente, o Normativo, o Hierárquico, o Disciplinar e o Poder de Polícia, todos esses poderes servem como instrumento para a administração concretizar as necessidades da sociedade. O Estado busca sempre por uma atuação mais organizada, e que siga o que dispõe a lei.

Porém, com todas essas imposições do Estado, vez ou outra ainda ouvimos alguém falar uma dessas frases icônicas, “você sabe com que está falando?” ou “manda quem pode e obedece quem tem juízo” ou ainda “quando seu chefe manda você apenas abaixa a cabeça e faz”. Essas frases remetem a uma realidade que vivenciamos hoje em dia, a realidade do achar ter.

Quando uma dessas frases é utilizada por um funcionário público, tanto com outro colega de trabalho, quanto com um cidadão, não dependendo também, da função e cargo que ele exerça, geram-se dúvidas acerca do “poder” que tal funcionário acha que tem. Quando um funcionário público utiliza dessas frases ou até mesmo utiliza da essência delas, pratica um ato administrativo chamado abuso de poder.

Esse abuso de poder jamais deve ser praticado dentro da administração pública por qualquer que seja o funcionário, tal abuso é uma afronta aos princípios

previstos no artigo 37 da CF/88, e além disso, configura claramente uma improbidade administrativa, cabível de punição e até mesmo exoneração do cargo.

4. A AUDITORIA DO SERVIÇO PÚBLICO E SUA BASE LEGAL PARA PUNIÇÃO DO ASSEDIADOR

Uma solução viável para os casos de assédio moral, praticados dentro da administração pública, seria a criação de um órgão específico que tratasse de fiscalizar rotineiramente o ambiente de trabalho público, a exemplo do que faz o Ministério Público do Trabalho, por meio de seus auditores do trabalho.

A Auditoria Trabalhista consiste na realização de uma análise abrangente no ambiente corporativo, atuando de forma preventiva e corretiva, com a finalidade de atuar na regularização e tratamento de possíveis não conformidades, fiscalizando o cumprimento de obrigações, visando resguardar direitos tanto do empregador quanto dos empregados, em busca da excelência perante as normas e legislação (LINHARES, 2017, p. 1).

O papel de um auditor é simples, analisar e fiscalizar tudo o que ocorre em determinada área, sendo ela de esfera pública ou privada. Sendo assim, tais auditores do serviço público ficariam encarregados de fiscalizar quaisquer órgãos públicos, sem breve aviso, em busca de irregularidades acerca do serviço prestado ao Estado. Eles ficariam incumbidos também de conversas com quaisquer funcionários sobre o que ocorre dentro desse órgão, além do fato de buscarem por provas que acusem determinada impunidade contra algum servidor em questão.

As Auditorias são realizadas com periodicidades mensais in loco, com verificação de documentos relacionados às áreas de atuação da auditoria trabalhista, bem como documentação, registro de empregados e de funcionamento do local perante órgãos fiscalizadores, com entrega de relatório ao final da Auditoria.

Ao final da Auditoria é emitido um Relatório apontando os pontos em conformidades e os pontos de melhoria, tornado apta a Empresa a passar por fiscalizações dos órgãos Trabalhistas, bem como processos administrativos e judiciais (LINHARES, 2017, p. 1).

O papel desses auditores torna-se fundamental tendo em vista o ponto de que em muitos casos o órgão que julga o caso de assédio é o mesmo vinculado ao que o assediador se encontra, e isso gera determina parcialidade no julgamento, pois uma vez vinculados aos órgãos, tanto o do assediador quanto o que irá julgar o caso, as

chances de o processo ser arquivado sem as devidas punições é ainda maior. Diante de tal fato apontado, o ilustríssimo jurista Rui Barbosa assina-la que, “A pior ditadura é a ditadura do Poder Judiciário. Contra ela, não há a quem recorrer”.

Dessa forma, fica evidente que esses auditores não só analisarão e investigarão práticas que prejudicam os funcionários públicos e a administração pública, mas também, ficarão incumbidos de julgar essas práticas. Uma vez que, esse órgão não será vinculado a nenhum outro, seu julgamento ocorrerá de forma totalmente imparcial, punindo os servidores que prejudicam outros servidores e também a administração pública nos devidos tramites legais e adequados.

4.1 DA BASE DE ATUAÇÃO DOS AUDITORES DO TRABALHO

No ano de 2001 foi apresentado um projeto de lei estadual, de autoria do Deputado Antônio Mentor, que visava a vedação do assédio moral dentro da administração pública direta e indireta dentro do Estado de São Paulo. No ano de 2006 tal projeto foi sancionado como a Lei nº 12.250, que acervava o seguinte, em sua introdução, “Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas”.

Tal lei foi um grande avanço na busca por erradicar a prática do assédio moral dentro da administração pública, buscando por melhores condições de emprego para os funcionários públicos, e um não prejuízo para a administração pública.

Diante de tal fato, os auditores trabalhistas abordados anteriormente como forma de solução para a erradicação da prática do assédio dentro dos órgãos públicos poderão se basear no que dispõe tal Lei do Estado de São Paulo, na busca pela devida justiça daqueles que sofrem esse trauma irreparável.

Assim como expõe o artigo 2º de tal lei, a prática do assédio moral fica caracterizada da seguinte forma:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Sendo assim, os auditores do trabalho, seguindo esses parâmetros previstos na referida lei, irão buscar por fazer uma análise minuciosa dos casos que forem aparecendo durante suas investigações dentro dos órgãos públicos, a fim de buscar pela justiça daqueles que foram ofendidos e punir aqueles que praticam esse ato degradante.

Também seguindo os parâmetros do que acerva a referida lei, aquele que pratica assédio moral com outros funcionários, poderá ser punido em uma primeira escala das seguintes formas:

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

Tais punições seriam apenas como um começo para a erradicação do assédio moral no âmbito público, sendo evidente que futuramente as devidas sanções penais poderão ser implementadas como forma de correção dessa prática.

CONCLUSÃO

A prática do assédio moral é totalmente prejudicial a toda uma relação trabalhista, nela vimos situações onde, funcionários são submetidos às situações

constrangedoras e degradantes que acontecem repetidas vezes no ambiente de trabalho, destruindo assim o psicológico do funcionário, fazendo com que ele não tenha mais vontade de viver, trabalhar, socializar e etc.

Em alguns casos os funcionários são submetidos a tanta pressão psicológica que acabam por praticarem atos contra a própria vida, em tentativas frustradas de tentarem sair da situação em que se encontram, acabam por tentar ou até mesmo conseguir cometer suicídio. A não punição daqueles que praticam o assédio contribui ainda mais para que ocorram essas práticas lesivas, uma vez que o funcionário não vê seu assediador sendo punido, ele imagina que a única saída eficaz é tirar a própria vida, pois perde a esperança na justiça e a alegria de viver, além das consequências das humilhações e falta de reconhecimento devido ao assédio que perante a sociedade trazem frustração e constrangimento, fazendo o funcionário se sentir diminuído e fracassado como pessoa humana.

Pensava-se que esse ato de assédio só limitava-se às relações empregatícias de âmbito privado, porém, por mais incrível que pareça, essa prática acontece repetidas vezes no âmbito público, em órgãos da administração pública, o que gera diversas dúvidas em todos que acompanham os casos, pois, na administração pública não existe em si a teoria do “chefe” todos trabalham para o mesmo ente, o Estado, sendo assim, ninguém pode mandar ou desmandar além do permitido pelo esse ente.

A punição de quem pratica o ato de assédio dentro dos órgãos públicos é ainda mais difícil do que no setor privado, pois muitas vezes quem julga os casos são os próprios órgãos, ou então um órgão da mesma classe, mas de instância superior, o que gera diversos problemas sobre a imparcialidade de quem julga essas situações.

Desta forma fica evidente que é sim necessário um órgão fiscalizador e julgador que não tenha nenhum vínculo com nenhum outro órgão da administração pública, para que o julgamento dos casos seja feito de maneira firme e imparcial, afim de condenar aqueles que prejudicam o ambiente de trabalho público e seus colegas de profissão.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943.

FERNANDES, Cláudio. **Guerra Civil Americana**. Disponível em: <<https://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/guerra-civil-americana.htm>>. Acesso em: 18 mai. 2019.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público: violação da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Clube de Autores, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

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, 2007.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 2006.

LINHARES, Marcus. **Auditoria Trabalhista: Atuação Consultiva e Contenciosa**. 2017. Disponível em: <https://marcuslinhares.jusbrasil.com.br/noticias/432473375/auditoria-trabalhista-atuacao-consultiva-e-contenciosa?ref=topic_feed>. Acesso em: 14 mai. 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Curitiba: Bertrand Brasil, 2008.

_____. _____. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

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

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 29.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

NINA, Carlos Homero Vieira. **Escravidão, ontem e hoje: aspectos jurídicos e econômicos**. Brasília: ISBN, 2010.

NOGUEIRA, Natania. A participação feminina na segunda guerra mundial. **História Hoje.com**, 2015. Disponível em: <<http://historiahoje.com/a-participacao-feminina-na-segunda-guerra-mundial/>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

PINSKY, Jaime. **A Escravidão no Brasil**. 12 ed. São Paulo: Contexto, 1993.

SÃO PAULO. Lei Estadual nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006. **Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas**. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo/SP, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.