



Assédio moral no serviço público federal, características e consequências

Moral harassment in the federal public service, characteristics and consequences

DOI: 10.55905/oelv21n11-069

Recebimento dos originais: 05/10/2023

Aceitação para publicação: 06/11/2023

Senira Albino Dias

Graduanda em Tecnologia em Gestão Pública

Instituição: Instituto Federal de Rondônia - campus Porto Velho Zona Norte

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira 3146 Setor, Industrial, Porto Velho - RO, CEP: 76821-002

E-mail: seniradias@hotmail.com

Silvano Rafael Pereira

Graduanda em Tecnologia em Gestão Pública

Instituição: Instituto Federal de Rondônia - campus Porto Velho Zona Norte

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira 3146 Setor, Industrial, Porto Velho - RO, CEP: 76821-002

E-mail: silvanor608@gmail.com

Marialva de Souza Silva

Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Rondônia (PPGE - UNIR)

Instituição: Instituto Federal de Rondônia - campus Porto Velho Zona Norte

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira 3146 Setor, Industrial, Porto Velho - RO, CEP: 76821-002

E-mail: marialva.silva@ifro.edu.br

RESUMO

O assédio moral de uma forma geral é caracterizado por toda e qualquer conduta ou comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho, além da saúde física e psicológica do trabalhador de qualquer setor. O assédio moral acontece de diversas formas e se dá na horizontal, ou seja, entre indivíduos empregados, vertical ascendente é quando um ou mais funcionário se voltam contra o chefe, ou vertical descendente que é quando chefe persegue, assediando o empregado. De forma que no serviço público federal também ocorre práticas de assédio moral e as consequências causam diversos transtornos na vida do servidor que reflete no seu físico e mental, afetando sua produtividade e se



agravando cada vez acaso não seja contido. A metodologia utilizada na presente pesquisa foi o Método de pesquisa dialético histórico, onde o foco concentrou-se na investigação de acontecimentos passados e sua influência no presente, portanto sendo uma pesquisa de abordagem qualitativa e básica. No Brasil a legislação no que se refere ao assédio moral ainda se encontra em fase de construção, no entanto, existem inúmeros casos no setor judiciário abordando, reconhecendo tais práticas abusivas e aplicando penalidades aos agressores.

Palavras-chave: servidor, assédio moral, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment in general is characterized by any and all abusive conduct or behavior, frequent and intentional, through attitudes, gestures, words or writings that may harm the physical or mental integrity of a person, putting the person's health at risk. their job or degrading their work environment, in addition to the physical and psychological health of workers in any sector. Moral harassment happens in different ways and occurs horizontally, that is, between employed individuals, vertically upwards when one or more employees turn against the boss, or vertically downwards when the boss persecutes and harasses the employee. So, in the federal public service there are also practices of moral harassment and the consequences cause various disorders in the life of the public servant that affects their physical and mental health, affecting their productivity and getting worse each time if it is not contained. The methodology used in this research was the Historical Dialectical Research Method, where the focus was on investigating past events and their influence on the present, therefore being a qualitative and basic research approach. In Brazil, legislation regarding moral harassment is still in the construction phase, however, there are numerous cases in the judicial sector addressing, recognizing such abusive practices and applying penalties to the aggressors.

Keywords: server, moral harassment, environment the work.

1 INTRODUÇÃO

O Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades laborativas, de esta conduta assediadora que traz sérios danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho, conforme diz Almeida et al (2019).

De acordo com Spacil, Rambo e Wagner (2020), existem dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial de Saúde, que revelam a disseminação das políticas neoliberais nos processos de gestão nos ambientes



laborais e tais práticas neoliberais trazem como consequência ambientes de trabalho caracterizados por pressões, angústias e demais sintomas psíquicos danosos. No Brasil é cada vez mais crescente a normatização em legislações e cerca de 79% juristas brasileiros da vara do trabalho querem a regulamentação acerca do assédio, conforme afirma Almeida et al.

Para compreender o fenômeno do assédio moral é necessário compreender suas características, compreender as formas sutis que as vezes ele se manifesta, saber e conhecer os direitos, as regras dos ambientes laborais, principalmente no caso de os servidores públicos conhecer suas legislações regimentais quanto à deveres, direitos e proibições, dentre outros assuntos pertinentes ao quadro público.

O Assédio moral nos ambientes de trabalho, é um fenômeno muito antigo, tanto quanto o próprio trabalho, embora hoje sua manifestação possui nome, características, e até mesmo penalidades, recebendo atenção no meio midiático, político e jurídico. De forma que no serviço público, tais situações são corriqueiras, como afirma Spacil, Rambo e Wagner, “o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional”. E é exatamente por este motivo que tal prática precisa ser amplamente discutida no meio dos servidores públicos.

Desta forma o objetivo deste estudo é conhecer o que é assédio moral no serviço público, como ele se manifesta, suas características, consequências e como prevenir. A pesquisa será básica, descritiva, com base nas pesquisas bibliográficas, que nortearão o processo em busca de resultados a fim de contribuir a solucionar o problema.

2 LEI Nº 8.112/90 - REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS E O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A Lei nº 8.112/90, trata de disciplinar o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais vem organizando e disciplinando desde o ingresso na carreira, estágio probatório, remunerações, licenças, afastamentos, dos direitos, deveres, das proibições, das penalidades exonerações, aposentadorias, dentre outros assuntos pertinentes a vida funcional dos servidores civis de carreira, sendo estes da União, Fundações e Autarquias federais, porém, o assédio moral ou sexual

não está expressamente previsto como ilícito disciplinar, na Lei nº 8.112/90, no entanto, a conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de punições, assim como outro fator previsto como proibido ou inadequado nas repartições públicas federais e em decorrência de inobservância do dever funcional.

Na Lei nº 8.112/90, no Art. 116, diz que são deveres do servidor:

- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;

E no Art. 117, diz que ao servidor é proibido:

- V - promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Neste sentido, ao infringir algum desses incisos dependendo do contexto e da repetição, tais atitudes podem ser caracterizadas como assédio moral no ambiente de trabalho no serviço público. O assédio moral acontece tanto no serviço privado ou público, no entanto, é mais comum no serviço público, como afirma Spacil, (Spacil, et al, 2020), nas repartições públicas as relações de trabalho são marcantes a presença de situações perversas, onde se juntam pessoas e grupos encarregadas de fazer verdadeiros “plantões” de assédio moral, e estes fatos estão ligados a falta de despreparo da maioria dos chefes imediatos, que acabam por perseguir uma determinada pessoa no ambiente de trabalho. De forma que, segundo a autora, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão do chefe não dispor de vínculo funcional com o servidor e ao fato do setor público tais chefes imediatos serem indicações de conchavos políticos ao invés de qualificações técnicas profissionais, de forma que o despreparo para exercer cargo de chefia faz com que a relação chefe -servidor seja marcada por situações arbitrárias e assediadoras.

Mas compreender tais fenômenos existentes no serviço público, para isso é necessário compreender que é o assédio moral, como ele se apresenta e se caracteriza.

2.1 BREVE HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NOS AMBIENTES DE TRABALHO

O assédio moral nos ambientes de trabalho de acordo com Spacil, Rambo e Wagner (2020), teve seu início na Suécia, seguido da Alemanha, por um psicólogo e pesquisador em psicologia do trabalho, chamado de Heinz Leymam, que no ano de 1984, através de seus estudos pode identificar tal fenômeno. Posteriormente na França, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen aprimorou estudos neste sentido, tornando-se pioneira no assunto, publicando o seu livro intitulado “Assédio Moral”, no ano de 1998 e depois publicou outro livro “Mal-Estar no Trabalho” já em 2001.

No Brasil, atualmente o assédio moral, constitui um dos temas, que mais têm sido alvo de discussões entre trabalho e o trabalhador, ou seja, entre empregado e empregador. De forma que assunto tem despertado a atenção dos juristas e legisladores, no sentido de assegurar os direitos e as penalidades quanto ao tema, dado a importância e sua relevância, uma vez que afeta a saúde do indivíduo que sofre o assédio moral no ambiente laboral.

Algumas instituições brasileiras têm se organizando a fim de atender trabalhadores vítimas do assédio moral, como diz Costa e Santos, (COSTA e SANTOS 2010, p.27):

Nessa luta, são aliados dos(as) trabalhadores(as) os centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, Comissões de Direitos Humanos e Comissão de Igualdade e Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com deficiência e de Combate à Discriminação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. (COSTA e SANTOS, 2010)

Mesmo que no Brasil já existam estas Instituições que acolhem trabalhadores e servidores públicos vítimas de assédio moral ainda não é o suficiente, uma vez que há lugares que não dispõe de tais serviços, onde muitos sofrem calados sem saber o que e como fazer, sendo necessário recorrer apenas aos sindicatos quando a classe já tem essa organização.

2.2 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O Assédio Moral, embora sendo algo que existe desde o período da escravidão, reforçado pelo capitalismo no mundo inteiro, assim como no Brasil, embora seja uma matéria recente dentre da Legislação Brasileira. O assédio começou a existir devido a necessidade do homem de concorrer ou a se destacar no desempenho de trabalho no sentido de obter postos hierárquicos e com isso foi se instalando nos ambientes trabalhistas esse ato desumano de concorrer para ter um “local de destaque” nos mesmos, como afirma Ferreira apud Melo et al, (2017):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA, APUD MELO, ET AL, 2017)

O capitalismo foi avançando e crescendo e com ele também a ideia e uma doutrina de que os homens deveriam trabalhar para conseguir o crescimento pessoal e que sua prosperidade dependia exclusivamente de sua conduta e com isso as relações nos locais de trabalho começa a ser cada vez mais um ambiente onde a prática do assédio moral mais presente, pois segundo Ferreira apud Melo et al:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta. (FERREIRA, APUD MELO, ET AL, 2017)

Portanto pode-se afirmar que o assédio moral, é um comportamento mais antigo existentes nas relações de trabalho. Mas afinal o que é o assédio moral?

De uma forma geral o assédio moral é a exposição do trabalhador a situações de humilhações ou constrangedoras, de forma constante no ambiente de trabalho, ou seja,

um conjunto de atitudes intimidadoras, humilhantes ou agressivas, de maneira repetitiva, podendo ser praticado pelo chefe ou por colegas de trabalho, como afirma Souza (2011, p.32):

O assédio moral é um conjunto de ações depreciativas, sistemáticas e prolongadas contra um subordinado, que tem por objetivo destruir seu equilíbrio psicológico, tornando-o refém do medo por conta de perseguições injustificadas. O empregado é continuamente rebaixado, ultrajado, ofendido, menosprezado, inferiorizado, constrangido, desvalorizado e humilhado. O resultado das insistentes investidas do chefe faz o subordinado sentir-se inútil, incompetente e sem valor. (SOUZA, 2011)

Dessa forma, compreende-se que o chefe assediador tem claramente o objetivo de minar o servidor de tal maneira que o faça sentir-se um nada, um fracassado impotente e pior sem a mínima condição de se defender dependendo da proporção da situação psicológica fragilizada que o subordinado é sujeito entrar diante do assédio moral sofrido.

2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Nos locais de trabalho o assédio moral, pode ser classificado em duas vertentes distintas dependendo de sua abrangência: Assédio moral interpessoal – Que é quando ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Assédio moral institucional - Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

O assédio moral não se dá somente de uma forma e nem sempre ele é do chefe para com o subordinado que é chamado de assédio moral vertical ou descendente. Pode acontecer entre subordinados, chamado de assédio moral horizontal ou do subordinado para o chefe, que é o assédio moral vertical ascendente, menos comum.

Para Bruginski, (2013), o chefe ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. No caso por



exemplo, de utilizar o poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas, ou no caso do empregador tentar convencer o empregado a pedir o seu desligamento para não ter que pagar as verbas rescisórias inerentes a uma dispensa imotivada; podendo agir utilizando de diversos subterfúgios, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o mesmo se sinta de algum modo culpado pela situação a tal ponto que acaba pedindo sua demissão.

O assédio moral horizontal, como pontua Souza (2011) é um tipo que acontece raramente, mas acontece, que são ocasionados principalmente quando existe ciúmes, inveja, falta de afinidades, algum tipo de preconceito ou mesmo rivalidade entre os profissionais. O autor afirma ainda que este tipo de assédio é mais frequente quando o funcionário assediador tem excesso de proteção por parte do chefe, salienta também que é muito comum este tipo de ato ser confundido como problemas de relacionamentos interpessoais.

O autor chama atenção que nessa linha de assédio existem dois níveis: o primeiro nível é quando o funcionário assediador não goza da proteção do chefe, isso faz como que ele assedie o colega por perceber certa fragilidade emocional, e tem até mesmo prazer em fazê-lo, ou seja, sente-se bem ao ver o outro sofrer. O segundo nível é quando o funcionário assediador tem total proteção do chefe, sendo por qual motivo for este, e mais perigoso ainda quando mantém um relacionamento íntimo com o chefe, principalmente se for sexual.

Para Bruginski (2013) o assédio horizontal pode inclusive decorrer de ato patronal consistente no estímulo à rivalidade os empregados, onde o empregador estimula conflitos internos com a finalidade de “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão”. O assédio horizontal leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras, situações constrangedoras e vexatórias.

No que se trata do assédio moral vertical ascendente é quando um ou mais funcionários se voltam contra o chefe, ocorre principalmente quando este demonstra fragilidade, inexperiência, insegurança, ou está passando por problemas emocionais, perdendo o



controle sobre seus subordinados. Souza salienta também que há uma situação rara neste tipo de assédio, que é quando o subordinado goza de alguns privilégios principalmente por indicação política, ou até mesmo quando possui amizade com um superior a seu chefe imediato. Como afirma Bruginski (2013, p.32):

...o assédio ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho. (BRUGINSKI, 2013)

Dessa forma assédio moral independentemente do tipo pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos ou escritas que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade moral, física ou psíquica da pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em seu site, define o assédio moral da seguinte maneira: “toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”. Como exemplo de assédio moral se pode citar por exemplo: Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa, sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência, ignorar deliberadamente a presença da vítima, divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa, dirigir-se a ela aos gritos, ameaçar sua integridade física, dentre outras situações vexatórias e humilhantes de forma repetitiva.

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O assédio moral no serviço público tem sido uma prática recorrente nos ambientes de trabalho. Dentre os principais impactos, nesses ambientes, observa-se a desvalorização do trabalho, seguida do baixo desempenho profissional, enquanto na vida pessoal, as condutas abusivas podem levar o servidor ao adoecimento físico e mental. Tendo também consequências tanto para o empregador, neste caso o serviço público, quanto para o servidor.



De acordo com Costa e Santos (2010) as consequências do assédio moral nos ambientes trabalhistas para o empregador podem ser:

- Queda da produtividade;
- Alteração na qualidade do serviço, com baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes trabalhistas;
- Danos aos equipamentos;
- Rotatividade dos servidores;
- Aumento de ações trabalhistas por danos morais.

Para Spacil, Rambo e Wagner (2020), os reflexos humilhantes do assédio moral na saúde do servidor, tem como consequências não só a auto-estima baixa, mas a outros problemas como, por exemplo, a saúde de quem sofre este tipo de ataque, citando uma sequência de problemas tais como:

- Depressão, angústia, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado;
- Alterações no sono e até insônia;
- Diminuição da capacidade laboral e memória;
- Isolamento social;
- Pessimismo;
- Fobias;
- Desenvolvimento de personalidade doentia e até mesmo violenta;
- Aumento ou perda excessiva de peso;
- Problemas digestivos;
- Problemas de pressão;
- Taquicardias;
- Sentimento de culpa;
- Perda de libido;
- Refúgio no álcool ou drogas;
- E até mesmo suicídio, pois tamanha é a pressão que é sujeito a pessoa sentir.



Para Souza (2011), os danos causados à saúde pelo assédio moral dos servidores leva a uma condição extrema de estresse prejudicial, pois a continuidade, destes ataques, não possibilitam que o indivíduo se recupere, pois o seu carrasco sempre está lá com sua voz, gesto e olhar inquisitor e esses danos à mente e ao corpo possui reações diferentes em cada pessoa destacando alguns sintomas no campo psicológico e físico. No campo psicológico o autor cita por exemplo: o medo, abatimento, insônia, ansiedade, insegurança, tristeza, impotência, depressão, síndrome do pânico, isolamento, apatia, falta de apetite, distúrbios neurovegetativos, dentre outros. No campo físico problemas digestivos, úlceras, taquicardia, problemas cardiovasculares, dermatites, dores de cabeça e corpo, queda de cabelo, desenvolvimento de câncer, dentre outros sintomas, que podem culminar em casos extremos de suicídio.

2.5 OS DIFERENTES PERFIS DE UM CHEFE ASSEDIADOR

Há diferentes perfis de chefe assediador, ou seja, nem sempre o assediador tem a mesma forma de assediar seus subordinados, para Souza (2011) não é muito fácil de definir os motivos que leva um chefe a tirania, mas retrata diversos tipos de perfis.

Para este autor existe diversos perfis de chefes assediadores, dentre eles:

- O assediador de perfil sádico, que é aquele que tem prazer em causar sofrimento no trabalhador, sente alegria em provocar no outro dor e constrangimento, chegando até brilhar os olhos no ato.
- Perfil é o assediador autoritário, estes não apresentam comportamentos muito graves, no entanto, são altivos, impositivos, impulsivos e chegam até ser violentos, nunca ouve os subordinados.
- Perfil é o arrogante, estes sentem orgulho doentio de suas atitudes de arrogância, sendo soberbos, insolentes e atrevidos.
- Tem o perfil medroso, cujo é aquele que para se proteger da sua incapacidade e falta de conhecimento, possui prazer em fazer com que o trabalhador se sinta inferior e incompetente.



- O perfil estressado, é aquele que sua marca registrada é fazer pressão quanto aos prazos e competitividade, causando estresse descomunal nos subordinados.
- O professor equivocado, é o perfil que, alguns chefes têm em relação ao complexo de professor, tem até boas intenções, mas fazem sem referência, sem conhecimento e as vezes até com tirania.
- O Invejoso, são geralmente chefes frustrados, estes possuem inveja dos seus subordinados;
- O vingativo, é aquele que já sofreu assédio e agora desconta seus sofrimentos nos funcionários.
- O consolador, são como algumas crianças, que praticam uma série de maldade com o colega ou com o irmão e depois vai lá acalantar o “pobre coitado” com falsos abraços e carinhos.
- O produtor, são os tipos de chefes inseguros e pensam que somente através da violência psicológica é que alcançará a produtividade.
- E por último o corporativo, é aquele excessivo, suas atitudes são marcadas pelos extremos, persegue o funcionário nos mínimos detalhes para que este se sinta inútil a tal ponto a forçar-lhe a ver a demissão como única saída.

2.6 AFINAL O QUE MOTIVA A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO?

Os fatores que motivam o chefe a praticar o assédio moral no serviço público a seu subordinado geralmente tem o aspecto relacionado ao poder. Esse poder pode ter embutido nele diversas causas que vão desde à vaidade do “poder” até a futilidade da “inveja”. Para Pereira (2016) os fatores causais do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligados a fatores econômicos, culturais e emocionais, tais como: abuso do poder; busca incessante do cumprimento de metas; cultura autoritária; despreparo do chefe quanto ao gerenciamento de pessoas; rivalidades no ambiente de trabalho e a inveja.

Para Bruginsk (2013) outra motivação contida é a intenção de segregação, para que então a vítima ou sujeito passivo do assédio desista do cargo, ou a até mesmo do

emprego. Mas nem sempre visa à demissão do empregado, às vezes o objetivo é apenas manter o trabalhador sob tortura psicológica, pois algumas pessoas sentem prazer ao perceber que causa tal desconforto no outro.

Reforça Souza (2011), que as motivações podem ser também o ódio por algum motivo pessoal ou profissional, ciúmes de relacionamentos ou até mesmo frustrações por sentimentos não correspondidos. Outro motivo pode ser o complexo de inferioridade causado por inúmeros motivos ou até mesmo por doenças.

A ganância por poder é também um outro fator motivador, segundo o autor a conquista ou manutenção pelo poder é tudo o que importa e para isso não existe nada o que impeça seu objetivo. Mostrar o poder é outro fator, que neste caso o assediador faz questão de mostrar quem é que manda. E por último como descrição desses fatores o autor diz que existe o fator por puro prazer, que neste caso, não existem desvios, pois alguns chefes são assediadores, tiranos por puro e mero prazer.

2.7 COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?

Para que se possa denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho o servidor público, precisa antes de tudo, anotar tudo com detalhes, obter testemunhas e obter o máximo de elementos, pois como reforça Spacil, Rambo e Wagner (2020), a maior dificuldade de quem é vítima de assédio moral é a comprovação desta, pois o assediador nega tais atos e os demais servidores também sentem medo de represálias, uma vez que também são funcionários e tem por chefe o mesmo do colega, de forma que o ônus da prova é de quem alega.

Costa e Santos (2010), diz que a vítima deve resistir, anotando tudo com o máximo de detalhes, inclusive dia, hora e quem viu os fatos; precisa também dar visibilidade, principalmente procurando ajuda dos colegas que testemunharam; outro aspecto muito importante é evitar conversar a sós com o assediador e procurar ajuda no sindicato da classe, além de buscar apoio junto aos familiares, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria para denunciar a situação de assédio moral.



Um fator importante a ser observado é que fatos isolados não se caracterizam assédio moral, este só se é configurado pela repetição, como afirma Spacil, Rambo e Wagner (2020) ...“consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas”...

3 LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS PERTINENTES AO ASSÉDIO MORAL

Na Constituição Federal de 1988, não a previsão explícita sobre o tema, a base que fundamenta o assédio moral usada pelos doutrinadores está prevista na CF vigente em seu artigo 5º que prevê a igualdade de direitos para o homem, uma vez que 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 desse 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 o querem fora o ambiente laboral, que as vezes são os próprios colegas de trabalho, ou mesmo o patrão.

No Código Civil no Artigo 186, diz que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual como chantagem e crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo -se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Com pena prevista de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.

3.1 AÇÕES PREVENTIVAS PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Não existem muitas receitas de como prevenir o assédio nos ambientes de serviço público federal ou qualquer outra esfera, mas existem algumas medidas que principalmente os sindicatos representativos da classe deve procurar realizar, a fim de buscar esclarecer o que é como acontece e onde buscar ajuda nesses casos. Como afirma Spacil, Rambo e Wagner (2020):

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela, e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal. Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores. (SPACIL, RAMBO e WAGNER, 2020)

Para Costa e Santos, outras ações importantes também é estabelecer diálogo sobre os métodos de trabalho e suas relações com os gestores; realização de seminários e palestras voltadas para a sensibilização e contra as práticas abusivas nos ambientes do serviço público além de criar código de ética para as formas de discriminação e assédio moral.

Visando proteger o servidor público nos seus ambientes laborais contra o assédio moral Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio do Ato Conjunto tst.csjt.gp nº 8, de 21 de março de 2019, Sr. João Batista Brito Pereira, caracterizando e qualificando quem é o agente público e o que é assédio moral, fundamentando as políticas de Prevenção e combate ao Assédio Moral, bem como estabelecendo suas diretrizes e sua implementação de política.

4 METODOLOGIA

O presente estudo utilizou-se do Método de pesquisa dialético, onde busca-se interpretar a realidade partindo de pressupostos que todos os fenômenos contraditórios, que dão origem a uma nova contradição e passam a requerer uma solução. Para Gil, Marconi e Lakatos, apud Siena (2011), este método é empregado na pesquisa qualitativa, de maneira dinâmica, uma vez que considera que os fatos não podem ser considerados fora de um contexto social, político e econômico.

Nesse contexto o procedimento utilizado foi o método histórico, onde o foco concentrou-se na investigação de acontecimentos passados, verificando sua influência no presente, portanto este estudo é classificado como uma pesquisa de abordagem qualitativa e básica, onde a geração de conhecimentos novos irá contribuir futuramente com a ciência, sem a preocupação da aplicação imediata. De acordo com Gil, Marconi e Lakatos, apud Siena (2007), o enfoque qualitativo tem como base os pressupostos da fenomenologia e do marxismo em oposição ao positivismo quantitativo, e é um elemento chave e fonte principal de dados e a interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados tem uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, onde o pesquisador considera que ambos são elementos indissociáveis.

A presente pesquisa inicia-se tratando do assédio moral em caráter mundial, uma vez que o assunto das relações de trabalho sempre existiu, trazendo a matéria até o Brasil. Atualmente o Brasil possui uma população de 203,1 milhões em 2022, com aumento de 6,5% frente ao censo demográfico anterior, realizado em 2010. Isso representa um acréscimo de 12,3 milhões de pessoas no período. De 2010 a 2022, a taxa de crescimento anual da população do país foi de 0,52%. Trata-se da menor taxa desde o primeiro Censo do Brasil, em 1872. “Em 2022, a taxa de crescimento anual foi reduzida para menos da metade do que era em 2010 (1,17%)”, afirma o coordenador técnico do Censo, Luciano Duarte. O número de servidores públicos federais do Brasil em atividade atualmente é de 560 mil. Com o envelhecimento da população previsto para os próximos anos, a demanda de profissionais na rede pública federal pode chegar a 655 mil em 2050, 17% superior ao contingente em atividade. Tais projeções foram elaboradas em metodologia inédita, cruzando estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com dados

de gastos e número de servidores públicos federais - especialmente nas áreas de saúde e de educação até o ano de 2050.

As etapas da aplicação da metodologia de “pesquisa bibliográfica” compreenderam 4 etapas, sendo elas:

- 1ª Etapa: Coleta de dados sobre assédio moral e legislações pertinentes;
- 2ª Etapa: Revisão de literatura de autores e legislações que tratam do assédio moral no contexto geral e no serviço público;
- 3ª Etapa: Análise dos dados (método estatístico simples e saturação teórica dos dados);
- 4ª Etapa: Análise e Discussão dos achados à luz do referencial teórico.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

O Brasil o tema Assédio Moral no serviço público Federal ainda é uma matéria pouco explorada, tanto que no Regime Jurídico Único Federal, Lei nº 8.112/90, ainda não existe uma previsão explícita acerca do assunto, embora a presença da prática do assédio moral exista desde o início das relações de trabalho.

Num contexto geral, a legislação brasileira desde a Constituição Federal e Código Civil também não trata do assunto de forma explícita, mas veda as práticas que são caracterizadoras do assédio, como por exemplo no código civil diz que a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

No Artigo 483 da CLT de 1943, embora não apareça o termo assédio moral ampara o trabalhador nos casos em que empregador ter práticas caracterizadoras de assédio tais como: forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima

defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

No entanto, mesmo que a Legislação brasileira ainda não disponha de matérias específicas sobre o assédio moral no serviço público ou dos demais trabalhadores em geral, de acordo com Celina Modesto (2022) o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aponta que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho. Outros dados também apontados pelo Tribunal de Contas da União referente a uma pesquisa realizada institutos Patrícia Galvão, *Laudes Foundation* e Locomotiva Pesquisa e Estratégia, feita no ano de 2020 com 1.000 mulheres e 500 homens no Brasil, concluiu que as mulheres são as principais vítimas de violência e assédio nos ambientes de trabalho e 58% dos entrevistados afirmaram que conhecem alguma mulher que já foi vítima de assédio de alguma forma.

De acordo com o Tribunal de Contas da União (TCU) (2022), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizou uma Conferência no dia 21/06/2019, de número 190, sobre violência e assédio, onde na ocasião gerou a Recomendação 206, instituindo ações, visando o enfrentamento contra violência e assédio no trabalho. Ainda de acordo com o TCU, as convenções e protocolos são tratados internacionais, onde são definidos padrões mínimos de valores salariais e qualidades nos ambientes de trabalho, de forma que os países que assinam o tratado devem ratificar tais acordos em suas unidades federativas. E em razão do Brasil não ter ainda ratificado o acordo da Convenção 190 a matéria não compõe ainda o sistema jurídico acerca da matéria, no entanto, devido a relevância juristas tem estudado a redação e usado como sugestões das ações no enfrentamento ao combate das práticas de assédio moral nos ambientes de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma prática tão antiga quanto as relações de trabalho, pois desde que as mesmas foram sendo construídas ao longo do tempo, juntamente com as mesmas foram sendo criadas as disputas por melhores postos de trabalho ou menos penosos, com



isso também nasceu a inveja, o “se dar bem”, a disputa, dentre outras atitudes que fazem parte dos sentimentos, ações e reações inerentes ao ser humano. No entanto, o tema vem ganhando força gradativamente de forma que alguns países já possuem em suas legislações definições e punições claras para quem cometer a prática do assédio moral nos ambientes de trabalho.

Embora no Brasil a legislação ainda não trate de maneira específica a matéria do assédio moral no ambiente de trabalho no serviço público federal ou em qualquer das esferas do poder, ou do ambiente de trabalho privado seja ele rural ou urbano, já existem inúmeras jurisprudências e ações judiciais tratando do assunto e aplicando as devidas penalidades aos seus praticantes, com base nos princípios da Constituição Federal em seu artigo quinto, no artigo 186 do código Civil, no artigo 216-A do Código Penal, dentre outras legislações usando analogias.

Existem Projetos de Lei tramitando no Legislativo brasileiro regulamentando o assédio moral, como por exemplo, o Projeto de Lei nº 1521/2019 e o Projeto de Lei nº 2.203/2021, ambos em análises dos relatores, o que significa que o tema vem sendo discutido e construído lentamente na legislação brasileira. No entanto, o servidor público federal que vier a sofrer algum tipo de violência por assédio moral deve procurar instituições como seu sindicato, por exemplo, para ser orientado e ajudado, a fim de evitar sofrimentos morais, psicológicos, dentre outros fatores como fobias, aversões e até mesmo cometer suicídio em casos mais graves.

Portanto, é importante desmistificar a questão desse fenômeno chamado assédio moral no serviço público federal é o caminho mais seguro para que se possa prevenir e erradicar o mesmo, ou seja, é necessário ações que promova aos servidores conhecer, identificar e saber o que fazer diante de práticas abusivas de assédio moral, onde neste sentido algumas instituições como sindicatos, ministério público, tribunais de justiça vem divulgando, alertando e orientando a como se proteger e buscar ajuda diante das práticas assediadoras nos ambientes de trabalho tanto do serviço público quanto no setor privado.

REFERÊNCIAS

Almeida, José Lião, et al. **Assédio Moral no Trabalho - Atitude para mudar**. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. 4º ed. Brasília: CNTS, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Acessado em 31 de maio de 2023.

_____. **Lei Nº. 8.112/90**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1990.htm . Acesso em: 31 de maio de 2023.

_____. Lei nº 10.224/01, de 15 de maio de 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm . Acesso em: 01 de junho de 2023.

BRUGINSK, Márcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Revista Eletrônica, Brasília, 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acessado em 31 de maio de 2023.

Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual : previna-se/ Conselho Nacional do Ministério Público**. – Brasília: CNMP, 2016.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. CLT e normas correlatas. Brasília, Senado Federal: 2017.

COSTA, Leonor da e SANTOS, Rosa dos. **Assédio Moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2023 Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/vale-do-anari/panorama> . Acesso em: 26 de junho de 2023.

FEDERAL, Senado. Projeto de Lei nº 1521/19. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758> . Acesso em: 26 de agosto de 2023.

_____. Projeto de Lei nº 2.203/21. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148818> . Acesso em: 26 de agosto de 2023.

MELO, Henrique Beserra, et al. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo> . Acesso em: 05 de junho de 2023.



MODESTO, Celina. Tribunal Regional do Trabalho 13^o região. Publicado em: 03 de maio de 2022. <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil> Acesso em: 21 de agosto de 2023.

PANCHERI, Ivanira. **Crime de assédio moral. Coluna assédio moral no trabalho.** Publicado em 25 de maio de 2023. Disponível em: <https://estadodedireito.com.br/crime-de-assedio-moral/> . Acesso em: 31 de maio de 2023.

PEREIRA, João Batista Brito. Cartilha de Prevenção do Assédio Moral. **Pare e repare - Por um ambiente mais positivo.** Secretaria de Comunicação Social do TST, Brasília, 2019.

SPACIL, Daiane Rodrigues, et al. Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho. Disponível em: https://wagner.adv.br/wp-content/uploads/2016/06/cartilha_Assedio_Moral_2020.pdf . Acesso em: 15 de junho de 2023.

SIENA, Osmar. **Metodologia da pesquisa científica:** elementos para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos. Porto Velho: [s.n.], 2007. Disponível em: http://www.mestradoadm.unir.br/site_antigo/doc/manualdetrabalhoacademicoatual.pdf. Acesso em: 10 de Junho de 2023.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras. Assédio moral. O que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas. 2^o ed. São Paulo: Novo século, 2011.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Levantamento do sistema de prevenção e combate do Assédio Moral e Sexual.** Brasília, 2022. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf . Acesso em: 22 de agosto de 2023.