

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Flávio Antas Corrêa – Executivo Público da Secretaria da
Justiça e da Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo
Especialista em Direito do Trabalho pela Uni FMU
Especialista em Governo e Poder Legislativo pela UNESP

LEI DO TRABALHO – LE

■ 676 Por que o trabalho é imposto ao homem?

– É uma consequência de sua natureza corporal. É uma expiação e ao mesmo tempo um meio de aperfeiçoar sua inteligência. Sem o trabalho, o homem permaneceria na infância da inteligência; por isso deve seu sustento, segurança e bem-estar apenas ao seu **trabalho** e à sua atividade.

Àquele que tem o corpo muito fraco, Deus deu a inteligência como compensação; mas é sempre um trabalho.

■ 684 O que pensar daqueles que abusam de sua autoridade para impor a seus inferiores excesso de trabalho?

– É uma das piores ações. Todo homem que tem o poder de comandar é responsável pelo excesso de trabalho que impõe a seus subordinados, porque transgride a **lei** de Deus.

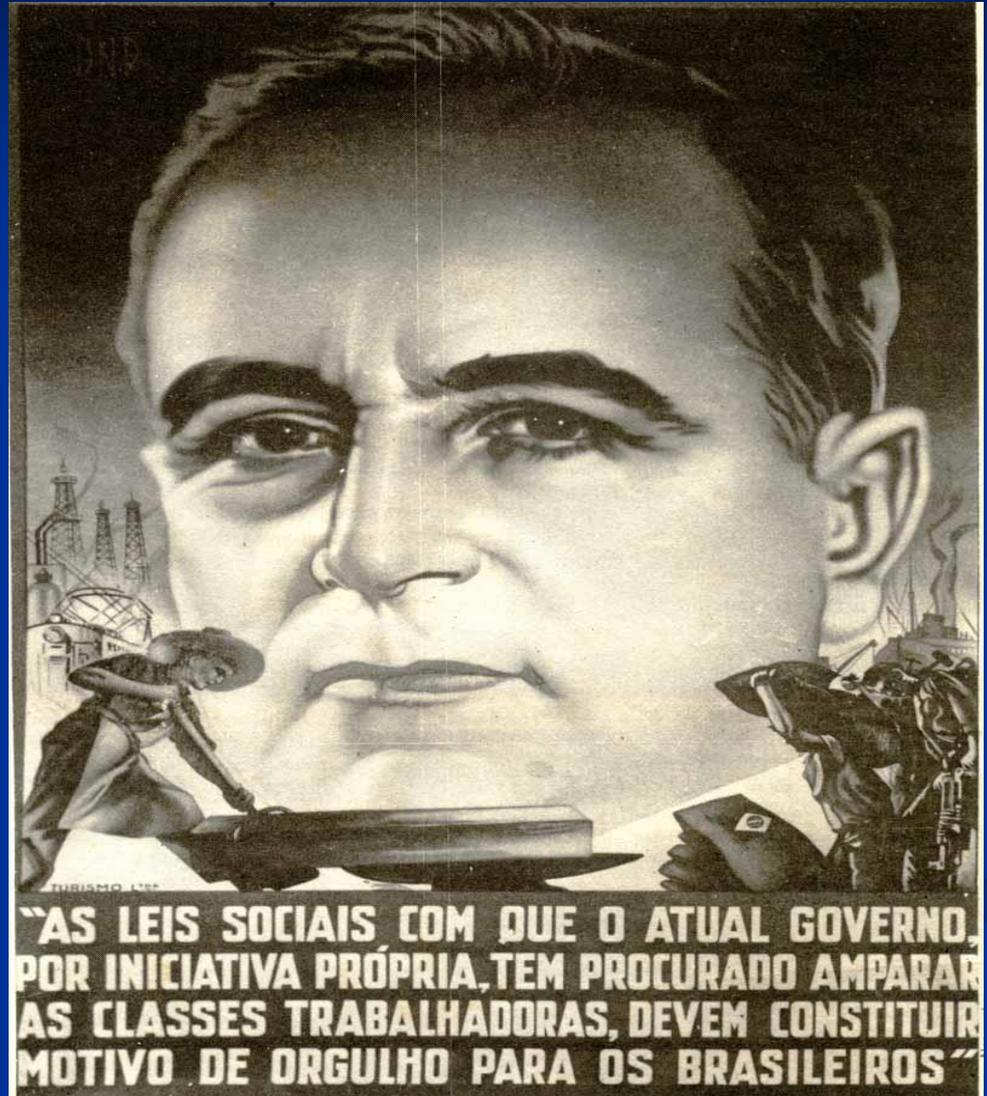
INTRODUÇÃO

- Mal que assola o ambiente de trabalho desde meados da década de 1990.
- Causas:
 - a) pelas exigências da globalização (maior produtividade e fantasma do desemprego);
 - b) chefias despreparadas; e
 - c) falta de amparo legal.



INTRODUÇÃO

- A carência de legislação inviabiliza a visualização do assédio moral como forma de rescisão indireta (art. 483, da CLT), em razão de suas especificidades.



DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

- Assediar: Insistir para conseguir algo; cercar, perseguir.
- Moral: tudo o que diz respeito ao espírito ou à inteligência.
- Assédio: insistência, perseguição impertinente para se atingir um fim específico.
- Assédio Moral: flagelar alguém com a finalidade de atingir sua alma.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

- Conceitos:
- HEINZ LEYMANN (psicólogo sueco e primeiro a estudar o assunto)

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”
- Márcia Novaes Guedes (Juíza do Trabalho do TRT-BA)

“mobbing significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.”

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

- Parlamento Europeu

“é um comportamento negativo entre colegas ou entre superiores e inferiores hierárquicos, em que a vítima é objeto de ataque sistemático por longo tempo, de modo direto ou indireto, contra uma ou mais pessoas.”

- Cartilha do Sindiquim

“ações reprováveis ou hostis, repetitivas, contra um trabalhador ou conjunto de trabalhadores no âmbito das relações interpessoais com a finalidade de estabelecer isolamento destes trabalhadores em relação aos demais que trabalham no mesmo local.”

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

- Marie-France Hirigoyen (psicóloga e vitimóloga)

“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

- Flávio Antas Corrêa (Funcionário Público e Advogado)

“atos persecutórios intencionais, sistemáticos, repetitivos e de longa duração, que visam prejudicar o trabalhador e o meio ambiente do trabalho, através de conduta ofensiva, abusiva e humilhante.”

CLASSIFICAÇÃO

- **Assédio Vertical:**

Ascendente e
Descendente.

- **Assédio Horizontal.**



- **Descendente**

É o mais comum.

Praticado do superior para o subordinado.

Quem comete o abuso é, o chefe direto do empregado/servidor ou alguém com ascendência.

Diversos motivos: de uma simples antipatia até o assédio sexual não correspondido.

CLASSIFICAÇÃO

■ Ascendente:

É raro nas empresas privadas;
Antes da EC/19 havia maior frequência no serviço público (Administração direta e indireta).

Os chefes diretos devem ficar atentos para coibir tal ato.

Exemplo: O Primo Basílio, Cozinheira da prisão (precisou de tratamento e perdeu o emprego); e Diretora do Cartório (O Juiz a ajudou)

CLASSIFICAÇÃO

- **Ascendente:**
- **Configuração**
 - a) Os agentes devem ser do grupo de subordinados.
- **Formas:**
 - Variadas.
(de uma simples demora na execução das tarefas até o erro proposital, que pode prejudicar a carreira da vítima).
 - Greve
 - Não caracteriza.

CLASSIFICAÇÃO

- **Horizontal**
- De difícil caracterização.
- Pode ser confundido com injúria.
- Tratamento descortês, ofensas de menor potencial.
- Ignorar colega de trabalho, deliberadamente, a fim de isolá-lo do grupo.
- Às vezes o chefe do setor, interessado em se livrar do empregado, sugere ou faz “vista grossa” às ofensas que, realizadas de forma sistemática e duradoura, culminam na desagregação psicológica do empregado.
- O assediado perde, pouco a pouco a auto-estima.
- Trabalha sob pressão, erra mais e leva os problemas do emprego para dentro de sua casa (destrói o lar).

COMO OCORRE?

■ **Início:**

antipatia nutrida pelo superior hierárquico (ou empregado com ascendência), imediato ou não (VD), união de um grupo para derrubar o chefe (VA) ou colegas querendo se livrar de um determinado colega (H).

■ Tentativa frustrada do assédio sexual ou cantada (se for par).

■ O agente (agressor) passa a cometer o terrorismo vertical ou manobra para que o assédio horizontal tenha início.

a) exigência de trabalhos além das possibilidades do empregado, retirada de todo o serviço ou escala em função diferente;

b) chamadas de atenção na frente dos demais empregados ou o ignora;

c) rebaixa o trabalho apresentado ou exalta o de alguém, menosprezando tudo o que a vítima faz;

d) proíbe os demais empregados de se relacionarem com o perseguido, dentre outros absurdos.

CARACTERIZAÇÃO

- Atos sistemáticos, de longa duração e com o escopo de destruir moralmente o agredido (mais ou menos 6 meses ou dependendo da violência até menos).
- As vítimas nunca são os maus empregados; mas sim aqueles que se dedicam ao trabalho e que por competência tornam-se ameaça ao superior ou empregado com ascendência, bem como desagradam o grupo.

PRINCIPAIS VÍTIMAS

- Empregados competentes e responsáveis.
- Mulheres, jovens e acidentados que retornam ao posto de trabalho.
- **Mulheres:** gravidez, consultas médicas, assédio sexual, etc.
- Tim Field informou que 75% das vítimas de assédio moral são mulheres. Não é um dado absoluto, pois as mulheres admitem, mais facilmente que os homens, que foram vítimas de terror psicológico.

PRINCIPAIS VÍTIMAS

- em uma repartição pública, no Estado de São Paulo, quando uma jovem funcionária informou ao seu chefe que estava grávida. Ao invés de dar-lhe os parabéns, sua primeira frase foi:
 - “*então quer dizer que daqui há alguns meses você vai sair de folga e abandonar o trabalho?*”.
- Posteriormente o tratamento desse superior, para com a funcionária, mudou e, tanto a destratou que a jovem acabou por mudar de setor; mudança essa “sugerida” pelo próprio chefe.

PRINCIPAIS VÍTIMAS

- **Jovens:**
- Geralmente impera o assédio horizontal, não raramente insuflado pela chefia direta (brincadeiras de “enxugar gelo”, “lavar carbono em pó”); menosprezo do trabalho por ele executado.
- O constrangimento é a arma mais poderosa que o perverso tem para conter o brilhantismo do jovem trabalhador. Ao sentir-se humilhado, o jovem acaba tendo problemas em sua evolução no mercado de trabalho, chegando ao ponto de perder a confiança em si mesmo.

PRINCIPAIS VÍTIMAS

■ Acidentados:

a) no retorno, encontram outra pessoa exercendo suas funções;

b) constroem o acidentado através de observações sobre o seu estado de saúde, perguntando como foram as férias, dentre outras formas de coação mental.

■ No assédio vertical Descendente:

- a) arrogância da chefia;
- b) diminuição de salários;
- c) retirada das funções do empregado acidentado;
- d) ameaças de dispensa;
- e) estímulo à competição;
- e
- f) incentivo à demissão.

PRINCIPAIS VÍTIMAS

■ Conseqüências:

- a) diversos distúrbios psicológicos;
- b) queda da auto-estima;
- c) redução da capacidade de relacionamento;
- d) perda de memória;

- Desmotivado e com sua auto-estima abalada, outra alternativa não resta ao acidentado, senão a de se desligar da empresa, quando deveria fazer parte de um programa de reabilitação dentro da própria empresa.

PRINCIPAIS CAUSAS

- **Globalização:** competição desenfreada, necessidade de maior conhecimento, exigência de outros idiomas.
- **No serviço público:** legislações de pessoal mal feitas, proibição de frequentar cursos durante o expediente, pulverização das carreiras, falta de data base, colegas incompetentes, funcionários acomodados.
- **Discriminação:** condição social, origem, cultura.

CONSEQUÊNCIAS

■ Margarida Barreto:

De uma simples crise de choro, em 100% das mulheres, até tentativa de suicídio, onde as mulheres não aparecem, mas fazem parte do universo de 18,3% dos homens.

■ Saúde afetada:

Primeiros sintomas: cefaléia, fadiga crônica, sensação de mal-estar, pressão no peito e estresses.

Sintomas secundários: depressão (por achar-se um inútil), alcoolismo, uso de drogas, suicídio.

DOENÇA OCUPACIONAL

■ *Dr. Mauro Azevedo de Moura :*

“todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores, vítimas de assédio moral, devendo ser, evidentemente, consideradas doenças do trabalho.”

- Desarranjos mentais sofridos
- (Decreto nº 3048/1999, Anexo I, nº 7) é o início do enquadramento da hostilização psicológica como doença profissional.
(RELAÇÃO DAS SITUAÇÕES EM QUE O APOSENTADO POR INVALIDEZ TERÁ DIREITO À MAJORAÇÃO DE VINTE E CINCO POR CENTO PREVISTA NO ART. 45)
- 7 - Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social.)

FORMAS DE INDENIZAÇÃO E ÔNUS DA PROVA

■ Adalberto Martins:

“não temos dúvidas em afirmar que o assédio moral perpetrado pelo próprio empregador ou superior hierárquico enseja o direito a indenização por dano moral, eis que atenta contra a auto-estima e a dignidade do empregado.”

■ Responsabilidade Civil -

Ressarcimento autônomo de dano moral. Se a dor não tem preço a sua atenuação tem. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundo do mesmo fato. Súmula 37 do STJ. " (Recurso Especial nº 6.301-0-RJ)

■ Tribunal de Justiça do RS

“ todo mal causado ao ideal das pessoas, resultando mal-estar, desgostos, aflições, interrompendo-lhes o equilíbrio psíquico, constitui causa eficiente para reparar o dano moral” (Ap. civ. n. 594.125.569, de Porto Alegre, rel. Des. Flávio Pâncaro da Silva).

■ Rodolfo Pamplona Filho (ônus):

“para que o juiz se convença da existência do dano moral, o autor deverá indicar os indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece...”

O A.M. PELO MUNDO

- Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho:

“existe uma forte ligação entre o assédio moral e o SRT.” (stress relacionado ao trabalho).

- Itália:

jurisprudência italiana através da sentença proferida em outubro de 1999 pelo tribunal de primeiro grau de Turim da seção de Direito do Trabalho.

- França:

Lei nº 2002-73, de 17/01/2002, artigo 122-49
“Nenhum trabalhador deve se submeter aos procedimentos repetidos de assédio moral que tenham por finalidade ou por conseqüência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atingir seus direitos e a sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.”

O A.M. PELO MUNDO

■ Suécia:

“o Ministério da Saúde e Segurança publicou uma Resolução que entrou em vigor a partir de 31 de março de 1994, comparável a um verdadeiro código de comportamento para a gestão das relações sociais no local de trabalho”

- **Austrália:** a lei existe e pune o empregador que não respeitar seu trabalhador, civil e penalmente.

■ Áustria:

“Entre os comportamentos que lesam a dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho vão enumeradas em particular expressões denegritórias, o mobbing e o assédio sexual. As colaboradoras devem ser informadas sobre as possibilidades jurídicas de tutela do assédio sexual.”

NO BRASIL

■ CLT

Para o trabalhador celetista
NÃO HÁ!

Socorro: Art. 483, da CLT.

Faltam requisitos para a
tipificação do psicoterror.
Um juiz inexperiente julgará
a demanda improcedente.
Projetos de Lei engavetados
no Congresso.

■ SERVIÇO PÚBLICO

■ Leis Municipais.

■ Iracemápolis: pioneira.

■ Estado de São Paulo:

Assembléia Legislativa
derrubou o veto do
Governador.

■ **Veto:** vício de iniciativa,
posto que o Executivo
deveria levar o PL à
Assembléia (CE – art. 47,
XII). Adin 3980-STF

NO ESTADO DE SÃO PAULO

- A Ação está no STF (Adin 3980) Relatora Min. Rosa Weber.
- O Parecer do MPF foi pela procedência da Ação.
- Direito Constitucional à Saúde em segundo plano.
- Formalidade jurídica mais importante.
- Taiuva – MP Estadual a favor da Adin interposta pelo Prefeito.
- TJ/SP julgou a ação Procedente, por vício de iniciativa.
- “Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

NO ESTADO DE SÃO PAULO

- *Jornal da Cultura* Presidente do TJ/SP, Dr. José Renato Nalini: “Esse auxílio-moradia na verdade disfarça um aumento do subsídio que está defasado há muito tempo. Hoje, aparentemente o juiz brasileiro ganha bem, mas ele tem 27% de desconto de Imposto de Renda, ele tem que pagar plano de saúde, ele tem que comprar terno, não dá para ir toda hora a Miami comprar terno, que cada dia da semana ele tem que usar um terno diferente, ele tem que usar uma camisa razoável, um sapato decente, ele tem que ter um carro. Espera-se que a Justiça, que personifica uma expressão da soberania, tem que estar apresentável. E há muito tempo não há o reajuste do subsídio. Então o auxílio-moradia foi um disfarce para aumentar um pouquinho. E até para fazer com que o juiz fique um pouquinho mais animado, não tenha tanta depressão, tanta síndrome de pânico, tanto AVC etc. Então a população tem que entender isso. No momento que a população perceber o quanto o juiz trabalha, eles vão ver que não é a remuneração do juiz que vai fazer falta. Se a Justiça funcionar, vale a pena pagar bem o juiz.”

NO ESTADO DE SÃO PAULO

- “Nenhuma injustiça infligida a um homem, qualquer que seja a sua gravidade, pode ser comparada a que comete a autoridade eleita por Deus, quando ela própria viola o direito. O assassinato judiciário, segundo a expressão frisante da nossa linguagem, é o verdadeiro pecado mortal do direito.” – Rudolf Von Ihering – A Luta pelo Direito

DO EXECUTIVO

- Aparentemente, os chefes dos Poderes Executivos federal, municipais e estaduais, que não querem a lei contra o assédio moral em seus domínios o fazem para manter as nomeações dos despreparados e, assim, manter seu poder em detrimento do serviço público com maior qualidade no atendimento.
- Os ensinamentos do jurista uruguaio Juan Eduardo Couture Etcheverry, esposados por Plá Rodriguez , indicam que “o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades” evidenciando que, se o Estado criou um mecanismo para levar a excelência da prestação dos serviços à população (avaliação de desempenho), também deveria criar mecanismos de proteção aos servidores, evitando o apadrinhamento político de pessoas que não têm o menor preparo para ocuparem um cargo de chefia nas repartições.

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- O assédio moral vertical ascendente, **HOJE**, é mais raro no serviço público;
- Ainda perdura, com funcionários muito antigos e que tenham respaldo de seu grupo;
- negam-se a cumprir suas obrigações.
- A causa da inversão repentina dos tipos de assédio moral, onde se constatou o aumento dos casos de assédio moral vertical descendente no serviço público é a Emenda Constitucional nº 19/1998.

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- A diretriz que interessa aos estudos do assédio moral, consta do art. 41, § 1º, III e § 4º, da Constituição Federal, cuja redação foi dada por meio da Emenda nº 19/1998.
- Anterior: “Art. 41. São estáveis, **após dois anos de efetivo exercício**, os servidores nomeados em virtude de concurso público.
- § 1º. O servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa”

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- Após a EC 19/1998:
- “Art. 41. São estáveis após **três anos de efetivo exercício** os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
- “§ 1º. O servidor público estável só perderá o cargo:
- III - **mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho**, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.
- “§ 4º. Como condição **para a aquisição da estabilidade**, é **obrigatória a avaliação especial de desempenho** por comissão instituída para essa finalidade.”

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- A introdução do inciso III, no parágrafo 1º, esconde o fim da estabilidade.
- Administradores despreparados e com viés persecutório passaram a praticar o **assédio moral vertical descendente**.
- Sendo a avaliação de desempenho obrigatória utilizam-na para levarem a cabo suas más intenções e ameaçarem os funcionários efetivos com avaliações pífias e, muitas vezes, irreais.
- na maioria dos casos são ajudados por servidores antigos que tentam crescer.
- A quem recorrer?

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- O assédio moral passa a desestabilizar o grupo de funcionários e não havendo condições para a defesa das vítimas, em razão da Máquina Administrativa não apresentar meios de socorro para os servidores, estes buscam na união corporativa, uma forma de garantir sua tranquilidade de espírito e frear os ímpetos danosos do superior despreparado.

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

- CÓDIGO DE ÉTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO
- Anexo a que se refere o art. 1º do Decreto 60.428/2014
- Artigo 1º - Todos os agentes da Administração Pública Estadual têm deveres éticos aos quais aderem automaticamente no momento de sua investidura. Além de observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, **cortesia, razoabilidade**, finalidade e motivação, devem pautar-se pelos padrões da ética.
- Artigo 2º - É dever do agente da Administração ter sempre em vista o interesse público e o bem comum, observando, em sua função ou fora dela, a dignidade, o decoro, o zelo e os princípios morais, evitando qualquer conflito de interesses.

INSUBORDINAÇÃO

- é o rompimento deliberado dos laços de hierarquia entre o superior e o subordinado, por recusa irrevogável de cumprir ordem lógica, não contrária a normas legais, direta, pessoal, clara e que não permita interpretação.
- Exemplo: Fulano faça isto!! (não sendo ilegal nem absurda)
- eu não vou fazer!!!

INSUBORDINAÇÃO

- Descumprimento de alguma ordem direta do chefe imediato ou superior.
- Se a ordem estiver relacionada com algum serviço ligado às obrigações do empregado ou servidor público, a recusa em obedecê-la caracteriza a insubordinação.
- Pena: Dispensa ou Apuração Preliminar
- A insubordinação cria o caos no meio ambiente do trabalho e impede que a organização cumpra os seus objetivos, uma vez que o fato poderá acarretar prejuízo à empresa, instituição ou ao contribuinte.

FORMAS DE PROTEÇÃO

- Por falta de sensibilidade dos legisladores pátrios, a lei que tipificaria o assédio moral como crime e a inserção na CLT, não entra na pauta de votações do Congresso Nacional.
- Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho:
“a prevenção do assédio moral no local de trabalho é um dos objectivos da Comunicação da Comissão Européia relativa à estratégia comunitária de saúde e segurança”.
- **Prevenção:**
 - a) denúncia aos órgãos de proteção do empregado (Sindicato, Ministério do Trabalho e Procuradoria do Trabalho).
 - b) distribuição de Cartilhas para o trabalhador, via sindicato
- Márcia Novaes Guedes:
“a primeira medida é aprofundar a informação acerca do fenómeno.”

FORMAS DE PROTEÇÃO

- Divulgar o tema ensinará o empregado a resistir à agressão e denunciá-la, pois essas são as melhores formas de proteção .
- Nas repartições, chefes bons e empregados assediados devem divulgar as ocorrências.



FORMAS DE PROTEÇÃO

- Divulgação por meio de palestras e capacitação dos empregados e servidores junto aos Sindicatos e Associações.
- Conversas entre os colegas de trabalho e nas repartições. Divulgar as ameaças a todos.
- Denúncia nas Ouvidorias.



CONCLUSÃO

- **Primeiro passo:**
 - a) UNIÃO;
 - b) denúncias aos órgãos competentes;
 - c) divulgação ampla sobre o tema e as formas de combate ao assédio moral.
- **Segundo passo:**

Estudos mais aprofundados para solucionar o problema (Profissionais do Direito, Legisladores e Agentes Públicos).
- Cabe ao Congresso Nacional, através da investidura representativa, solucionar o problema, trazendo, para o universo jurídico pátrio, a “Carta de Alforria” do trabalhador, que nada mais é que a tipificação do assédio moral como crime; tipificação essa que deverá constar tanto do Código Penal, quanto da Consolidação das Leis do Trabalho.

CONCLUSÃO

- No serviço público, os Chefes dos Executivos devem mirar-se no exemplo de Iracemápolis, primeira cidade a proteger o servidor público.
- Lei nº 1163, de 24 de abril de 2000.
- Prefeito CLÁUDIO COSENZA - PMDB
- O chefe do Executivo municipal, demonstrou sua preocupação com o bem estar do servidor público, algo que acabou por melhorar o andamento da máquina pública local.

CONCLUSÃO

- Os Juízes e membros do MP devem entender que “*as necessidades de muitos superam as necessidades de poucos, ou de um.*”
- Vício de iniciativa.
(necessidade do Governo) é superado pelo direito à saúde dos servidores que devem servir bem ao contribuinte.
(necessidades de muitos)



OBRIGADO!

Flávio Antas Corrêa

flavioacorrea@sp.gov.br

facorrea.adv@bol.com.br

