

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA-UEPB
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO-CAMPUS III
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

WALTEMBERG CUNHA DE SOUSA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
ENTRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA
ANÁLISE PRÁTICA**

BACHARELADO EM DIREITO

GUARABIRA-2014

WALTEMBERG CUNHA DE SOUSA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
ENTRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA
ANÁLISE PRÁTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Banca Examinadora do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba- UEPB, Campus III, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do professor Joneuso Tercio Cavalcanti da Costa.

GUARABIRA-2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S725a Sousa, Waltemberg Cunha de
Assédio moral nas relações de trabalho entre os servidores público: uma análise prática [manuscrito] : / Waltemberg Cunha De Sousa. - 2014.
25 p. : il.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em DIREITO) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2014.
"Orientação: Joneuso Tercio Cavalcanti da Costa., Departamento de Direito".

1. Assédio Moral. 2. Servidor Público. 3. Distúrbio Psicológico I. Título.

21. ed. CDD 340

WALTEMBERG CUNHA DE SOUSA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
ENTRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE
PRÁTICA**

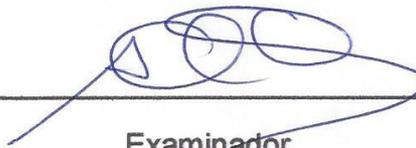
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Banca Examinadora do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba- UEPB, Campus III, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

APROVADO EM 21-11-2014

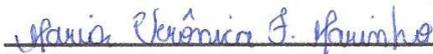


Joneuso Tercio Cavalcanti da Costa

Orientador



Examinador



Examinador

GUARABIRA-2014

Dedico o presente trabalho de pesquisa primeiramente a DEUS, a quem me concede a graça da sabedoria, aos meus familiares: esposa Maria José G C de Sousa, filhos Estevão G C de Sousa e Luckas Gutemberg G C de Sousa, aos meus irmãos Wladimir C de Sousa, Valdelúcia C de Sousa, Valdênia Lúcia C de Sousa e a minha amada mãe Maria Hilda Cunha.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor JESUS CRISTO, pela fé depositada no meu coração e abençoar os meus passos.

Aos meus familiares, por me ajudarem a vencer mais uma batalha em minha vida.

Ao meu orientador Joneuso Tercio Cavalcanti da Costa, pela atenção dedicada a este trabalho.

Aos professores do curso de Direito, pelo apoio dispensado no decorrer do curso.

Aos colegas de turma, que em muitas ocasiões me ajudaram a trilhar este caminho.

MENSAGEM

- ¹ Ouvei, filhos, a instrução do pai, e estai atentos para conhecerdes a prudência.
² Pois dou-vos boa doutrina; não deixeis a minha lei.
³ Porque eu era filho tenro na companhia de meu pai, e único diante de minha mãe.
⁴ E ele me ensinava e me dizia: Retenha o teu coração as minhas palavras; guarda os meus mandamentos, e vive.
⁵ Adquire sabedoria, adquire inteligência, e não te esqueças nem te apartes das palavras da minha boca.
⁶ Não a abandones e ela te guardará; ama-a, e ela te protegerá.
⁷ A sabedoria é a coisa principal; adquire pois a sabedoria, emprega tudo o que possuis na aquisição de entendimento.
⁸ Exalta-a, e ela te exaltará; e, abraçando-a tu, ela te honrará.
⁹ Dará à tua cabeça um diadema de graça e uma coroa de glória te entregará.
¹⁰ Ouve, filho meu, e aceita as minhas palavras, e se multiplicarão os anos da tua vida.
¹¹ No caminho da sabedoria te ensinei, e por veredas de retidão te fiz andar.
¹² Por elas andando, não se embaraçarão os teus passos; e se correres não tropeçarás.
¹³ Apega-te à instrução e não a largues; guarda-a, porque ela é a tua vida.
¹⁴ ¶ Não entres pela vereda dos ímpios, nem andes no caminho dos maus.
¹⁵ Evita-o; não passes por ele; desvia-te dele e passa de largo.
¹⁶ Pois não dormem, se não fizerem mal, e foge deles o sono se não fizerem alguém tropeçar.
¹⁷ Porque comem o pão da impiedade, e bebem o vinho da violência.
¹⁸ Mas a vereda dos justos é como a luz da aurora, que vai brilhando mais e mais até ser dia perfeito.
¹⁹ O caminho dos ímpios é como a escuridão; nem sabem em que tropeçam.
²⁰ Filho meu, atenta para as minhas palavras; às minhas razões inclina o teu ouvido.
²¹ Não as deixes apartar-se dos teus olhos; guarda-as no íntimo do teu coração.
²² Porque são vida para os que as acham, e saúde para todo o seu corpo.
²³ Sobre tudo o que se deve guardar, guarda o teu coração, porque dele procedem as fontes da vida.
²⁴ Desvia de ti a falsidade da boca, e afasta de ti a perversidade dos lábios.
²⁵ Os teus olhos olhem para a frente, e as tuas pálpebras olhem direto diante de ti.
²⁶ Pondera a vereda de teus pés, e todos os teus caminhos sejam bem ordenados!
²⁷ Não declines nem para a direita nem para a esquerda; retira o teu pé do mal.

“BÍBLIA SAGRADA, 4º PROVÉRBIOS DE SALOMÃO”

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE OS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE PRÁTICA

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo apresentar um estudo sobre o assédio moral nas relações de trabalho entre os servidores públicos, realizando uma análise prática. O assédio moral consiste em tratamentos desumanos e humilhantes, reiteradamente por longo tempo e no ambiente de trabalho, que podem ser de um superior hierárquico para um subordinado, ou de um subordinado para um superior hierárquico, podendo ocorrer também entre servidores de mesma situação hierárquica. O assédio moral entre os servidores públicos podem ocorrer devido a fatores como Chefias por indicação, como resultado da histórica influência negativa do nepotismo, cobiça por questão financeira, preconceitos, ocorrendo também quando o servidor precisa se afastar para continuar estudando. As consequências do assédio moral são distúrbios de ordem psicológicos, atingindo a vida social, familiar e trabalhista do servidor público, gerando depressão, queda da autoestima, insônia, isolamento, tristeza, sensação negativa em relação ao futuro, pesadelos, cansaço, doenças digestivas, estresse, queda de produtividade no trabalho e tentativa de suicídio. A análise prática foi realizada através de uma pesquisa de campo, usando como instrumento um questionário contendo cinco questões a respeito do assédio moral. O resultado da pesquisa foi que a maioria dos servidores públicos conhece o assédio moral, considerando a agressão moral pior que agressão física e que gostariam que o assédio moral fosse incluído como crime no novo código penal. Concluindo o trabalho, verificamos que o assédio moral nas relações de trabalho entre os servidores públicos, representa uma absurda ocorrência de tratamentos desumanos no ambiente trabalhista, ferindo a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Assédio moral. Servidor público. Distúrbio psicológico.

MOBBING IN LABOR RELATIONS BETWEEN PUBLIC SERVANTS: AN ANALYSIS PRACTICE

ABSTRACT

This research aims to present a study on Mobbing in working relationships among public servants, conducting a practice analysis. Mobbing consists of inhuman and humiliating treatment, repeatedly for a long time and in the workplace, which can be of a superior to a subordinate, or a subordinate for a superior, may also occur between the same hierarchical status servers. Mobbing among public servants may occur due to factors such as Managers by indication, as a result of the historic negative influence of nepotism, greed for financial reasons, biases also occur when the server needs to move away to continue studying. The consequences of Mobbing are disorders of psychological order, striking the family social life, labor and the public server, causing depression, lowered self-esteem, insomnia, isolation, sadness, negative feeling about the future, nightmares, fatigue, digestive disorders, stress, decreased productivity at work and attempted suicide. The practice analysis was performed using a field survey, using a questionnaire as a tool containing five questions about bullying. The result of the survey was that most public servants know Mobbing, considering the moral aggression worse than physical aggression and bullying that would be included as a crime in the new penal code. Completing the work, we found that Mobbing in working relationships among public servants, is a preposterous occurrence of inhuman treatment in the labor environment, hurting the dignity of the human person.

Keywords : Mobbing . Public servant . Psychological disorder .

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL.....	12
FORMA VERTICAL DESCENDENTE.....	12
FORMA VERTICAL ASCENDENTE.....	13
FORMA HORIZONTAL.....	13
O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	13
CHEFIAS POR INDICAÇÃO.....	14
ORIGEM FINANCEIRA – COBIÇA.....	14
PRECONCEITOS ENRAIZADOS.....	14
PREJUÍZOS NO SERVIÇO PÚBLICO.....	14
DIFICULTAR A LICENÇA CAPACITAÇÃO.....	15
ATRASOS EM RAZÃO DE CURSOS.....	15
PERSEGUIÇÃO AO SERVIDOR ESTUDANTE.....	16
EXCESSO DE PODE.....	17
DESVIO DE FINALIDADE.....	17
OMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO.....	17
O CONTROLE RÍGIDO DO PONTO E ASSIDUIDADE.....	18
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA.....	18
METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA DE CAMPO.....	19
RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	24

INTRODUÇÃO

Apesar de ser uma forma de violência antiga, principalmente nas relações de trabalho no meio privado, apenas recentemente o assédio moral tornou-se tema para discussões em todo o mundo, em especial no que se refere ao ramo do direito do trabalho.

A presente pesquisa focou investigar a modalidade de assédio moral decorrente da relação de trabalho entre os servidores públicos, pois é crescente o estudo do tema no setor administrativo em todos os entes do Estado, seja federal, estadual ou municipal.

Inicialmente destacaremos o conceito de Assédio Moral como sendo toda e qualquer conduta que ocorra por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes, que tragam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, pondo em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho deste.

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do (a) agressor (a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.

No setor público a maioria dos chefes é indicada em decorrência de seus laços de amizade, parentescos (nepotismo) diretos ou indiretos ou de suas relações políticas – inclusive as decorrentes de certas ordenações. O problema mais grave

O serviço público tem uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave. Basta lembrar que os serviços tidos como atividade fim são todas de acesso vias concurso públicas. Logo mesmo que haja recursos (o que é muito raro), em caso de afastamento do servidor em razão de doença causada por assédio moral, não há como haver uma contratação imediata, pois deve haver vacância para tanto, que se dá pela aposentadoria ou pela exoneração. Neste caso o serviço público acaba por estar prejudicado, não atende como deveria os beneficiários dos seus serviços. Deste modo, pode-se inclusive, seja em razão da ação ou omissão, falar até em improbidade administrativa por parte dos dirigentes. É claro que caso ocorra este tipo de atitude no âmbito do judiciário, por exemplo, é muito mais difícil que uma ação deste porte tome andamento até em razão do corporativismo, pois no caso de um magistrado cometer assédio ou se omitir a esta situação quem julgará a ação, como já visto, será um de seus

pares. Ressalte-se que o membro do Ministério Público de certo modo sempre procurará manter a polidez de seu relacionamento com o colega que trabalha constantemente – caso contrário estaria maculando seu próprio ambiente de trabalho. Contudo, com criação da nova estrutura do Conselho da Justiça Federal, em razão das últimas alterações constitucionais, existe a remota possibilidade de este quadro ser atenuado.

MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Existem 3 modalidades de assédio moral, que têm afetado as vítimas no ambiente de trabalho. Existe também, outra modalidade, que é a praticada por terceiros. Mas está sendo estudada ainda.

Portanto as modalidades de assédio moral se classificam em:

- a) Forma vertical descendente,
- b) Forma vertical ascendente e
- c) De forma horizontal.

a) FORMA VERTICAL DESCENDENTE (A MAIS COMUM):

Aquela que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados e se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade.

No setor privado fala-se muito em reengenharia, reestruturação e reorganização do trabalho. Destarte, outras exigências foram incorporadas à qualificação exigida: polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização – leia-se desregulamentação para os trabalhadores, precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas.

b) FORMA VERTICAL ASCENDENTE (A MAIS RARA):

Existe ainda uma forma rara, mas não menos ofensiva, de assédio moral denominada vertical ascendente e que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Pode ocorrer quando há um subordinado que almeja o cargo do seu superior e para conseguir o que deseja exerce uma liderança sobre os outros empregados de forma a boicotar o trabalho do chefe.

Alkimin (2005) ainda alerta que essa modalidade pode acontecer também em resposta a um superior que se excede nos poderes de mando, o que, claramente, degenera ainda mais as relações no ambiente de trabalho.

c) FORMA HORIZONTAL:

Outra modalidade do assédio moral é a horizontal, que acontece entre colegas de serviço que se situam no mesmo nível hierárquico dentro da empresa. Nesses casos o assédio pode surgir a partir de conflitos estabelecidos e que evoluem para a perseguição, ou podem surgir também devido ao clima de rivalidade que na maioria das vezes a própria cultura organizacional ajuda a disseminar. O estímulo a essa competitividade perversa degrada o ambiente de trabalho, gerando graves consequências a todos os seus coadjuvantes, como poderemos observar no tópico em que serão tratados os efeitos do assédio moral.

Barreto (2007, p. 53) cita um exemplo de como pode ocorrer esse assédio entre colegas de serviço:

“E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.”

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O setor público é um ambiente de trabalho, e desta forma ocorre o assédio moral como no setor privado, porém com algumas particularidades. Por causa da estabilidade dos servidores, os superiores hierárquicos procuram desestabilizar as vítimas, tornando o ambiente de trabalho o pior possível.

CHEFIAS POR INDICAÇÃO

Os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade, parentescos (nepotismo) diretos ou indiretos ou de suas relações políticas – inclusive as decorrentes de certas ordenações.

Geralmente despreparado para o exercício do cargo ou função confiado, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nos relacionamentos que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, a fim de compensar suas evidentes limitações, mas resguardado por uma considerável intocabilidade. Este despreparo é bastante caracterizado por certas atitudes e posturas que são um verdadeiro desastre.

ORIGEM FINANCEIRA - COBIÇA

Em muitos casos a origem da situação está no dinheiro; promoções, gratificações, Direção e Assessoramento Superior, viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, locomoção, diárias, a tendência a querer abocanhar literalmente tudo de todos.

PRECONCEITOS ENRAIZADOS

Vai desde preconceitos clássicos como questão de cor da pele, orientação sexual, obesidade, partidos políticos até outras formas de preconceitos, tais como devido a qualificação profissional, pois muitos têm preconceitos de quem tem pouca escolaridade, e que pertencem a países subdesenvolvidos.

PREJUÍZOS NO SERVIÇO PÚBLICO

O serviço público tem uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave. Basta lembrar que os serviços tidos como atividade fim são todas de acesso vias concurso públicas. Logo mesmo que haja recursos (o que é muito raro), em caso de afastamento do servidor em razão de doença causada por assédio moral, não há como haver uma contratação imediata, pois deve haver vacância para tanto, que se dá pela aposentadoria ou pela exoneração. Neste caso o serviço público acaba por estar prejudicado, não atende como deveria os beneficiários dos seus serviços. Deste modo, pode-se inclusive, seja em razão da ação ou omissão, falar até em improbidade administrativa por parte dos dirigentes.

É claro que caso ocorra este tipo de atitude no âmbito do judiciário, por exemplo, é muito mais difícil que uma ação deste porte tome andamento até em razão do corporativismo, pois no caso de um magistrado cometer assédio ou se omitir a esta situação quem julgará a ação, como já visto, será um de seus pares. Ressalte-se que o membro do Ministério Público de certo modo sempre procurará manter a polidez de seu relacionamento com o colega que trabalha constantemente – caso contrário estaria maculando seu próprio ambiente de trabalho. Contudo, com criação da nova estrutura do

Conselho da Justiça Federal, em razão das últimas alterações constitucionais, existe a remota possibilidade de este quadro ser atenuado.

FORMAS ESPECÍFICAS DE ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

DIFICULTAR A LICENÇA CAPACITAÇÃO

A Licença Capacitação, introduzida em substituição da Licença Prêmio por Assiduidade a cada quinquênio de efetivo exercício, cumprido certa requisitos legais, há que ser concedida em conformidade com disposto no artigo 87 da Lei 8.112/90 sob pena de abuso de poder digno de Mandado de Segurança, por se tratar de direito líquido e certo sendo, portanto, ato vinculado. Caso o servidor preencha todos os requisitos constantes na regulamentação, ou seja, curso de interesse do administrador, carga-horária correspondente, e cinco anos de efetivo exercício, a administração terá que concedê-lo sob pena de se considerar assédio moral, na forma de perseguição.

Do mesmo modo a não regulamentação pelo órgão acerca dos requisitos necessários a concessão da licença capacitação, de forma clara e objetiva constitui forma de assédio moral coletivo e abuso de poder por omissão - cumpre esclarecer que tal omissão geralmente ocorre com vistas a negar direitos a categoria -, neste caso, cumpre ao sindicato a tomada das providências cabíveis.

ATRASOS EM RAZÃO DE CURSOS

Há casos ainda em que um servidor precise chegar um pouco atrasado ou sair um pouco mais cedo em um dia da semana por estar fazendo um curso de especialização, por exemplo, inclusive na área de interesse do próprio órgão. Vislumbra-se uma incoerência muito grande a perseguição a este servidor se observarmos que ele pode ser liberado para capacitação por um período de até três meses, mas não pode chegar um pouco atrasado em um dia da semana. É interessante notar ainda que em muitos casos a própria administração paga um curso em que haverá ausência de uma semana ou mais ao servidor com passagem, estadia etc., mas o tempo e o numerário que destina voluntariamente ao seu aperfeiçoamento não são valorizados posto que o que está fazendo irá beneficiar tanto o órgão quanto o público em geral.

Outra incoerência resulta no fato de dificultar o aperfeiçoamento voluntário do servidor em razão de estar trabalhando na área administrativa e não na área fim daquele órgão, ainda que haja a possibilidade de no futuro o servidor vir a prestar serviços em uma seção ou setor fim. Tais atos não só fere ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade como deixam em dúvida quais são os reais interesses do administrador responsável por esta atitude. É bastante provável que se vislumbre aí um assédio em andamento.

PERSEGUIÇÃO AO SERVIDOR ESTUDANTE

Uma das formas mais clássicas e que comumente ocorre em várias repartições e a conhecida perseguição ao servidor estudante de graduação. Trata-se de uma visão distorcida e contraproducente das chefias, que inclusive ferem o interesse público, na medida em que, o funcionário melhor capacitado poderá melhor contribuir para o progresso da instituição, atendimento ao público e para o aperfeiçoamento do serviço. Veja que um estudante de direito estará mais bem capacitado para participar de comissão como a de licitações públicas, dar consultoria jurídica, corregedoria, elaboração de pareceres técnicos concernentes ao serviço, fornecer informações ao público em geral (que, diga-se de passagem, em regra chega ao órgão confuso e muitas vezes saem do mesmo órgão sem resolver seu problema - sai raiva por sequer conseguir informações corretas acerca de onde buscar seus direitos) etc.

O direito líquido e certo ao horário especial de estudante está previsto no artigo 98 e seu parágrafo único da lei 8112/90 o qual reproduzo verbis:

“Artigo 98 seu parágrafo único da lei 8112/90 “Será concedido horário especial ao servidor estudante quando comprovada a incompatibilidade entre horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo”. § 1º. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício respeitada a duração semanal do trabalho.

Assim, se o servidor preenche os requisitos, ter grade de horário incompatível com o serviço, organizar a forma de compensação de cumprir a jornada e cumpri-la, este direito não poderá ser negado ao servidor, por exemplo, sobre a escusa sombria de que as portas da instituição se fecham em determinado horário impossibilitando a compensação. Direito amparado por MS. Também é direito concedido ao servidor federal estudante de graduação estando este cumprindo estágio profissionalizante fora do órgão em que serve a carga horária de 20 horas semanais de acordo com o artigo 12 da Portaria 8 de 23.01.2001, como é descrito verbis:

“Art. 12. O servidor público poderá participar de estágio, sem direito à bolsa, nos termos dessa Portaria, em qualquer órgão ou entidade, pública ou privada, desde que cumpra no mínimo 20 horas semanais de jornada de trabalho na unidade em que estiver em exercício”.

EXCESSO DE PODER

O excesso ocorre quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, vai além do permitido e exorbita do uso de suas faculdades administrativas. Ocorre que é vedado agir em nome da administração fora do que a lei lhe permite. O excesso de poder

torna o ato arbitrário, ilícito e nulo trata-se de uma das modalidades de abuso de poder que retira a legitimidade da conduta do administrador público colocando-o na ilegalidade incidindo, inclusive, no crime de abuso de autoridade quando enquadrado nas previsões penais da lei 4.898/65, que visa preservar as liberdades individuais já asseguradas na Constituição (art.5º).

DESVIO DE FINALIDADE

Ocorre quando a autoridade, embora atuando nos limites de sua competência, pratica o ato por motivos ou com fins diversos dos objetivados pela lei ou exigidos pelo interesse público. É, assim, a violação ideológica, moral da lei. Resulta da utilização de motivos e meios imorais para prática de um ato administrativo aparentemente ilegal.

OMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO

O silêncio não é ato administrativo; Trata-se, pois, de uma conduta comissiva da modalidade omissão (é, sim, conduta omissiva). Ao se omitir quando se ofende direito individual ou coletivo dos seus servidores, o administrador responsável se sujeita a correção judicial e a reparação decorrente de sua inércia. Ressalte-se que o silêncio administrativo difere do silêncio privado. Enquanto este expressa uma concordância em relação a uma pretensão, aquele nem sempre é assim, pois pode valer como aceitação ou rejeição de um ato ou pedido. Deste modo à inércia da administração em coibir práticas abusivas contra o servidor é abuso de poder, que enseja correção judicial e indenização ao prejudicado. Pode-se falar aqui inclusive em improbidade administrativa por atentado contra os princípios da administração pública conforme dispõe a LEI Nº 8.429, DE 2 DE JUNHO DE 1992.:

“Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:”.

O CONTROLE RÍGIDO DO PONTO E ASSIDUIDADE

“A história tem se mostrado que o ser humano valoriza mais a liberdade que a própria vida”.

Conquistar um direito é algo difícil, mas perdê-lo é extremamente fácil. Alvin Toffler autor mundialmente respeitado (O choque do futuro, A terceira onda, a Flexibilização das empresas, defende) a mais de vinte anos atrás previu que haveria transformações radicais nas formas de produção, serviços, estruturas da sociedade, família etc. Naquele momento, segundo ele, o Brasil encontrava-se no que chamava de primeira onda enquanto os países desenvolvidos encontravam-se na terceira.

Em suma, dizia o autor que com a tecnologia e o aprimoramento intelectual, as pessoas deixariam as fábricas, escritórios e começariam a **trabalhar em suas próprias casas** (é o que está acontecendo hoje em dia através da internet), bastando para tanto apenas um telefone e um computador. Fariam seus próprios horários. Evitariam o stress dos horários de pico nas ruas e avenidas, economizando combustível e com isto o próprio meio ambiente. O horário rígido, segundo este autor é algo que será visto como coisa do passado ou de povos menos desenvolvidos.

Este horário rígido foi basicamente desenvolvido para controle de massas com pouca instrução, incapazes de promover uma disciplina própria. Destarte, com os desenvolvimentos educacionais, que naturalmente exigem certa disciplina tal virtude há de ser incorporado ao próprio indivíduo como consequência. Torna-se estranho que se exija um controle rígido de pessoas de alto nível intelectual, pois o que se busca é a autodisciplina. Neste contexto, diz-se que uma pessoa que estudou vários anos não teve disciplina para estar em uma cadeira acadêmica, que precisa que alguém venha de fora e lhe imponha um procedimento, pois não é capaz de fazê-lo por si só. Considerando-se que a extensão do dano moral mede-se entre tantas coisas a o grau de instrução da pessoa (falando grosso modo) uma imposição externa a determinadas pessoas, que de fato já demonstraram possuir uma disciplina, pode ser tomada como ofensiva. Um assédio moral desta magnitude, certamente provem de pessoas inseguras (precisam se sobressair de alguma maneira a fim de justificar alguma carência de dom), que não conseguem dialogar, obter cooperação a não ser pela arbitrariedade, pelo desrespeito ao próximo. Estas atitudes geralmente provem de pessoas que carecem de espírito de liderança – são os chefes.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA

- Perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar;
- Queda da produtividade e da qualidade dos serviços;
- Queda da autoestima;
- Ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;

- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido; sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA DE CAMPO

Na pesquisa de campo foi utilizado um questionário contendo 5 questões e 3 alternativas: SIM, NÃO e TALVEZ. Foram consultados 30 servidores públicos que responderam ao questionário contendo 5 questões a respeito do ASSÉDIO MORAL.

Os servidores consultados são das seguintes instituições públicas: Escola Estadual Normal Professor Pedro Augusto de Almeida, Escola Municipal Professora Emília de Oliveira e Creche Odom Bezerra na cidade de Bananeiras-PB. Vejamos as questões, suas respostas e a discussão dos resultados.

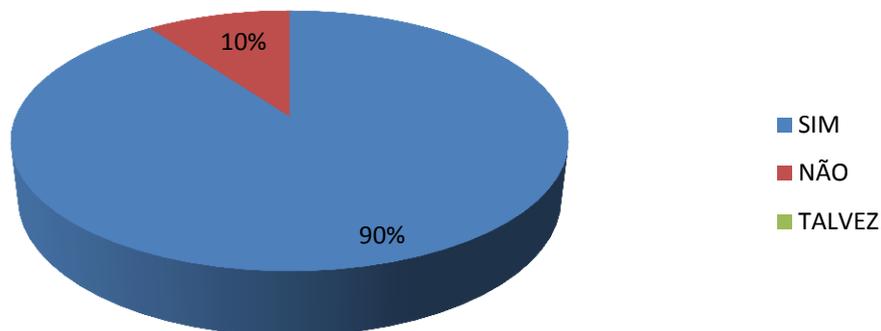
RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA

QUESTIONÁRIO

1º) Você já ouviu falar em assédio moral no trabalho?

RESPOSTAS: SIM: 27 Servidores NÃO: 3 Servidores TALVEZ: Nenhum

VOCÊ JÁ OUVIU FALAR EM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

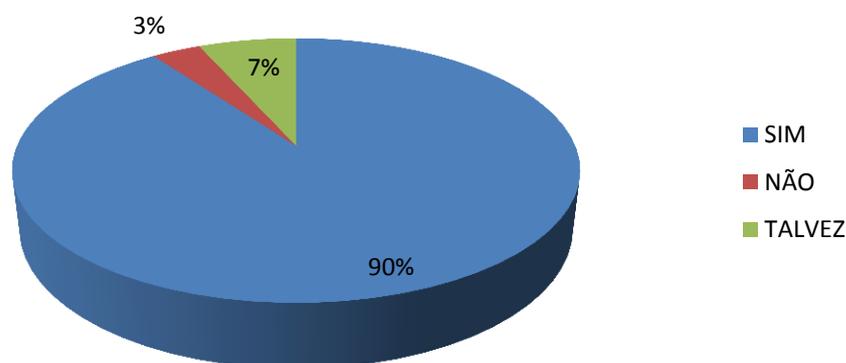


Do total 27(90%) dos servidores consultados responderam que sim, 3 (10%) responderam que não, enquanto que nenhum respondeu talvez, demonstra que a maioria dos servidores já ouviram falar sobre o ASSÉDIO MORAL.

2º) Você sabe o que é assédio moral?

RESPOSTAS: SIM: 27 Servidores NÃO: 1 Servidor TALVEZ: 2 Servidores

VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL?

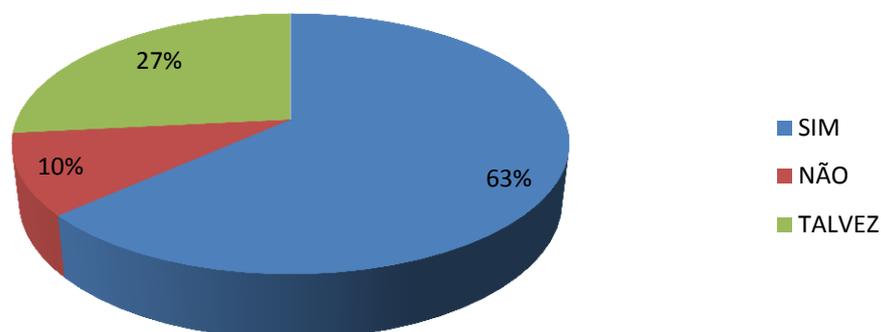


Do total de servidores consultados 27 (90%) responderam que sim, 1 (3%) respondeu que não e 2 (7%) talvez. Desta forma, confirmando o que se havia perguntado na primeira questão, ou seja, os servidores públicos não só já ouviram falar sobre o ASSÉDIO MORAL, mas também sabem seu conceito de fato.

3º) Você considera a agressão moral pior que a agressão física?

RESPOSTAS: SIM: 19 Servidores NÃO: 3 Servidores TALVEZ: 8 Servidores

VOCÊ CONSIDERA A AGRESSÃO MORAL PIOR QUE A AGRESSÃO FÍSICA?

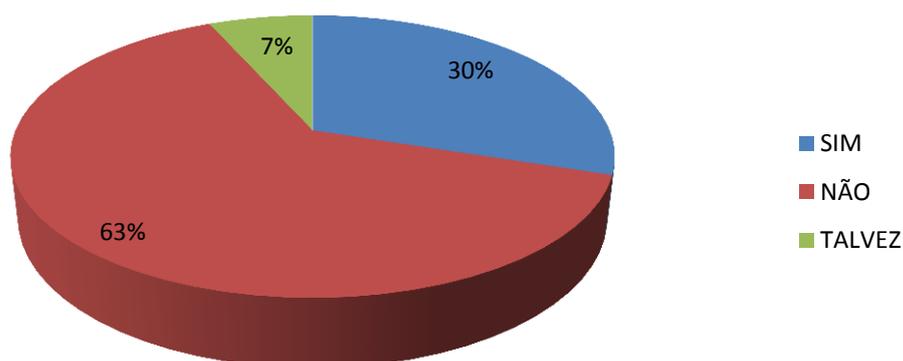


Do total 19 (63%) servidores responderam sim, 3 (10%) responderam não e 8 (27%) responderam talvez, demonstrando que para eles a violência moral é considerada mais prejudicial do que a violência física.

4º) Você conhece alguma lei que fale sobre o assédio moral?

RESPOSTAS: SIM: 9 Servidores NÃO: 19 Servidores TALVEZ: 2 Servidores

VOCÊ CONHECE ALGUMA LEI QUE FALE SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

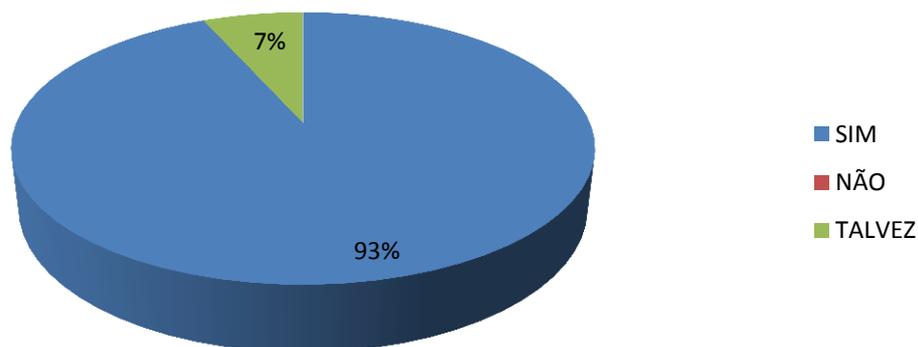


Do total 9 (30%) responderam sim, 19 (63%) não e apenas 2 (7%) talvez. Portanto, segundo a pesquisa a maioria dos servidores públicos pesquisados não conhecem nenhuma lei que trate do tema assédio moral.

5º) Você gostaria que o crime de assédio moral constasse no novo código penal?

RESPOSTAS: SIM: 28 Servidores NÃO: Nenhum TALVEZ: 2 Servidores

VOCÊ GOSTARIA QUE O CRIME DE ASSÉDIO MORAL CONSTASSE NO NOVO CÓDIGO PENAL?



Do total 28 (93%) responderam que sim, nenhum respondeu não e apenas 2 (7%) responderam talvez. Portanto, a maioria quase que absoluta concordam que o assédio moral deve ser tipificado no novo código penal.

DISCUSSÃO

Podemos observar a partir dos resultados obtidos, na aplicação do questionário, que a maioria dos servidores públicos já ouviu falar e conhecem o tema assédio moral, porém o conceito formal em muitos casos ainda é pouco compreendido, sendo em muitos casos confundido com Bullying, Assédio sexual, Injúria, etc. E desta forma, precisa ser diferenciado destes institutos.

Outra importante observação a ser feita é a respeito da lei que trata do assunto, pois o que existem são decisões de tribunais a respeito do Assédio moral e também algumas leis municipais e estaduais que tratam deste instituto. Desta forma e a partir da pesquisa, se faz necessário incluir o Assédio moral no novo código penal e desta forma atender aos atuais clamores das vítimas no setor público deste perverso e desumano tratamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ocorrência do assédio moral entre os servidores públicos está relacionado ao nepotismo, a disputa pelo poder, ao abuso de poder, autoritarismo e preconceitos.

O assédio moral pode ser considerado um processo de tratamentos degradantes e humilhantes, por repetidas vezes no ambiente de trabalho, provocado por superiores hierárquicos sobre subordinados em sua maioria, podendo ocorrer também de subordinado para superior hierárquico, bem como pode ocorrer entre servidores de mesmo nível hierárquico.

Podemos concluir a partir de toda pesquisa, seja bibliográfica, seja de campo que o Assédio moral no entre nas relações de trabalho entre servidores público, constitui um grande problema de ordem social.

O Assédio moral representa uma forma de agressão psicológica que tem afetado tanto os trabalhadores de empresas privadas, bem como os servidores públicos.

Os servidores públicos têm sido vítimas do assédio moral devido ao nepotismo que assola todo um histórico do serviço público em nosso país.

O assédio moral tem como consequências mais graves a depressão, o desequilíbrio familiar, social e trabalhista e principalmente a tentativa do suicídio.

Finalmente, percebemos que os servidores públicos esperam que o novo código penal inclua como crime o assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral : o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho / André Luiz Souza Aguiar. –2. ed. –São Paulo: LTr,2006.

ALKIMIN, Margarida Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1.ed 2005, Curitiba: Juruá, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC–Editora da Puc-SP, 2000

GOMES, João Domingos. Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie.;– [Brasília : CSPB, 2010].

Site Assédio Moral: www.assediomoral.org.br

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

1º) VOCÊ JÁ OUVIU FALAR EM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

() SIM () NÃO () TALVEZ

2º) VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL?

() SIM () NÃO () TALVEZ

3º) VOCÊ CONSIDERA A AGRESSÃO MORAL PIOR QUE A AGRESSÃO FÍSICA?

() SIM () NÃO () TALVEZ

4º) VOCÊ CONHECE ALGUMA LEI QUE FALE SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

() SIM () NÃO () TALVEZ

5º) VOCÊ É GOSTARIA QUE O CRIME DE ASSÉDIO MORAL CONSTASSE NO NOVO CÓDIGO PENAL?

() SIM () NÃO () TALVEZ