

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
CENTRO DE PESQUISAS AGGEU MAGALHÃES
GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

GRACIANY NEVES DE ALMEIDA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA REVISÃO SOBRE AS
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E O APORTE NORMATIVO
BRASILEIRO

RECIFE

2011

GRACIANY NEVES DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA REVISÃO SOBRE AS
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E O APORTE NORMATIVO
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, ao departamento de Saúde Coletiva, do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

Orientadores: Idê Dantas Gomes Gurgel
Co-orientador: Gleidson Castro

Recife
2011

Catálogo na fonte: Biblioteca do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães

A447a Almeida, Graciany Neves.

Assédio moral no serviço público: uma revisão sobre as implicações na saúde dos trabalhadores e o aporte normativo brasileiro. / Graciany Neves Almeida. — Recife: G. N. Almeida, 2011. 44 p.

Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde) – Departamento de Saúde Coletiva, Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz.

Orientadora: Idê Dantas Gomes Gurgel.

Co-orientador: Gleidson Castro

1. Saúde do Trabalhador. 2. Dano Moral. 3. Controle Comportamental. 4. Comportamento Social. I. Gurgel, Idê Dantas Gomes. II. Castro. Gleidson. III. Título.

CDU 331.47

GRACIANY NEVES DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA REVISÃO SOBRE AS
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E O APORTE NORMATIVO
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, ao departamento de Saúde Coletiva, do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães como requisito parcial para obtenção do título e Especialista.

Aprovado em ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

**Dr^a Idê Gomes Dantas Gurgel
CPqAM / FIOCRUZ**

**Dr^a Giselle Campos Gouveia
CPqAM / FIOCRUZ**

Dedico este trabalho a todos servidores Públicos Municipais, Estaduais e Federais para que possam se apropriar dos seus valores morais e profissionais, principalmente aos Gestores Públicos Municipais do Recife que ainda não dominam tal conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter me possibilitado tamanha oportunidade;

A Secretaria Municipal de Saúde do Recife e a DGGT (Diretoria Geral de Gestão do Trabalho), que me propiciou esta oportunidade;

A todos que contribuíram de forma direta ou indireta dentro do Distrito Sanitário II, em especial aos profissionais do (GOGP) Gerência Operacional de Gestão de Pessoas que juntos compartilharam minhas angústias e compreenderam minhas ausências;

A todos os professores, e em especial a professora Idê Gurgel e a coordenadora Kátia Medeiros, que participaram de forma acolhedora em relação a este trabalho;

A todos os colegas de sala do Progesus - 2010/2011;

E a minha família pela compreensão das ausências causadas durante o curso em especial a minha mãe Deocleciana Neves, meus filhos: Bruno Vinícius, e Breno José; e ao meu marido Antônio Bezerra, que puderam acompanhar mais de perto todo o processo de aprendizagem e construção do meu aprimoramento em relação a este trabalho.

“Quem quer ser amado deve demonstrar que ama.”
Dom Bosco

ALMEIDA, Graciany Neves. Pedagoga, Psicopedagoga. Assédio Moral no Serviço Público: Uma Revisão Sobre as Implicações na Saúde dos Trabalhadores e o Aporte Normativo Brasileiro. 2011. Especialização em (Gestão do Trabalho e Educação na Saúde) - Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães/FIOCRUZ, 2011.

RESUMO

Neste trabalho, o tema desenvolvido foi o Assédio Moral no Serviço Público: Uma Revisão sobre as Implicações na Saúde dos Trabalhadores e o Aporte Normativo Brasileiro. Assim, estabeleceu-se por objetivo do estudo investigar, a partir da literatura brasileira disponível sobre o tema. Para tanto a metodologia utilizada caracterizou-se pela pesquisa descritiva, combinando com a pesquisa bibliográfica. Pôde-se evidenciar a falta de conhecimento dos gestores e profissionais em saúde a respeito de tal tema, como também a existência do assédio moral no serviço público, que se apresenta com um índice muito considerável nos dias de hoje, bem como, as implicações, atitudes e comportamentos hostis, humilhantes e constrangedores sofridos pelos profissionais em saúde durante a sua jornada de trabalho. Levantou-se ainda a ocorrência do assédio moral nas relações entre trabalhadores e suas respectivas chefias nas repartições públicas. Como fonte também deste estudo, observou-se o aspecto discriminatório e as implicações para o bem-estar físico e emocional dos servidores. Constata-se que atualmente a incidência do fenômeno Assédio Moral, é marcante e crescente, diante das inúmeras transformações no mundo do trabalho, sobretudo pela globalização, que gera busca do poder e do saber de uma forma exacerbada, levando à prática das hostilizações e discriminações. No atual contexto ao qual o trabalho está inserido, destacam-se questões que influenciam na vida do trabalhador. A globalização, o avanço tecnológico, a competitividade de mercado e a exigência por excelência e qualificação profissional são alguns dos fatores que têm levado o trabalhador a um desgaste físico e emocional cada vez mais prejudicial à sua saúde. A competitividade de mercado reflete-se então no individualismo e competitividade entre as pessoas, favorecendo a prática de hostilizações e assédio moral no âmbito do trabalho. Conclui-se que é necessário que se divulgue mais esse fenômeno, para que as pessoas se mantenham informadas e possam se defender e ajudar possíveis vítimas dessa perversidade. É um tipo de violência que é muito praticada dentro das organizações e que precisa ser divulgada para ser evitada, através de práticas de gestão e intervenções preventivas. Por fim foram levantadas informações sobre as leis Municipais, Estaduais como também decretos e decisões jurídicas a respeito de tal tema.

Palavras-chaves: Assédio Moral - Serviço Público - Competitividade - Profissionais Vítima - Conhecimento.

ALMEIDA, Graciany Neves. Pedagogue, psycho. Moral Harassment in Public Service: A Review About the Implications for Workers' Health and Regulatory Contribution Dollars. 2011. Specialization (Labor Management and Health Education) - Research Center Aggeu Magellan / FIOCRUZ, 2011.

ABSTRACT

In this work, the theme was developed Psychological Harassment in Public Service: A Review of the Implications for Workers' Health and Regulatory Contribution Dollars. Thus was established the objective of the study to investigate, from the Brazilian literature available on the subject. For both the methodology used was characterized by descriptive research, combining with the literature search. It might show a lack of knowledge of managers and health professionals about this topic, but also the existence of bullying in public service, which presents with an index very handsome today, as well as the implications attitudes and behaviors hostile, humiliating and embarrassing suffered by health professionals during their workday. Rose even the occurrence of bullying in the relations between workers and their bosses in public offices. As the source also of this study, we observed the appearance discrimination and the implications for the physical well-being and emotional servers. It appears that currently the incidence of the phenomenon Moral Harassment is remarkable and growing, given the many changes in the world of work, especially by globalization, which generates pursuit of power and knowledge in a way exacerbated, leading to the practice of harassment and discrimination . In the current context in which the work is placed, we highlight issues that affect the lives of workers. Globalization, technological advancement, competitiveness of the market and the demand for excellence and professional training are some of the factors that have led the worker to physical and emotional exhaustion increasingly harmful to your health. The competitiveness of the market is reflected then in individualism and competitiveness among people, encouraging the practice of harassment and bullying in the work. We conclude that it is necessary to disclose more this phenomenon, so that people are kept informed and can defend themselves and help potential victims of this evil. It is a type of violence that is widely practiced within organizations and what needs to be disclosed to be avoided through management practices and preventive interventions. Finally were raised about the laws Municipal, State and also decrees and legal decisions regarding such theme.

Keywords: Moral Harassment - Public Service - Competitiveness - Professional Victim - Knowledge.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 OBJETIVO GERAL.....	13
2.1 Objetivos Específicos	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	14
3.1 Tipos de Pesquisa.....	14
3.2 Período do Estudo.....	14
3.3 Seleção das unidades de Análise.....	14
3.4 Universo e Amostra do Estudo.....	14
3.5 Organização e Análise de Dados.....	15
3.6 Considerações Éticas.....	15
4 UMA BREVE HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO E NO BRASIL.....	16
4.1 Características do Assédio Moral.....	20
4.2 Modalidades do Assédio Moral.....	23
4.3 A Natureza do Assédio Moral.....	24
4.4 Conseqüências do Assédio Moral Para o Trabalhador.....	26
5 O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	30
5.1 Formas Específicas de Assédio Moral no Serviço Público	31
6 FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	33
6.1 Proteção Legal Para as Vítimas.....	35
6.2 O Assédio e o Vínculo Trabalhista	38
6.3 Decisões Judiciais sobre o Assunto	39
6.4 Formas de Combate e Prevenção.....	40
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
8 REFERENCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O serviço público é um dos ambientes de trabalho em que o assédio moral se apresenta de forma muito visível e marcante, especialmente pela falta de instituições que fiscalizem e multem quando identificam irregularidades.

Muitas instituições públicas em saúde tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral, especialmente na saúde, onde a combinação entre ambiente insalubre, excesso de pacientes e a falta de recursos materiais favorecem ao surgimento das mais diversas doenças.

Nos serviços públicos o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor, não podendo demiti-lo desmotivadamente, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou não repassa tarefas, indiferente ao custo social de sua postura, quase sempre impune. Infelizmente, em muitos casos percebemos que as pessoas que ocupam cargos de confiança não possuem qualificação técnica e preparo para o desempenho da função.

A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase que considerada natural no interior das repartições públicas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos servidores. Trata-se de uma das formas mais terríveis de violência sutil nas relações organizacionais, que se verifica pelas vias de práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias.

Um dos alvos preferidos do assediador são os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas. Trata-se, pois de uma violência “interna corporis” que se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' ou com atos concreto de desrespeitos multifacetários, como forma de impor controle e manter a ordem.

Não é de hoje que o fenômeno da violência moral no trabalho é observado, pode-se dizer que ela é tão antiga quanto o próprio trabalho. Esse fenômeno está presente no cenário mundial e não apenas nos países subdesenvolvidos, muito embora estes, pelo fato da menor divulgação e esclarecimento sobre o assunto, tendem a ocorrer mais intensamente.

Tem sido pacífico o entendimento de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização seja da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, e do agressor, que considera seu

procedimento normal. A própria sociedade precisa tomar conhecimento do resultado de sua indiferença e omissão.

O assédio moral trata de um problema tão globalizado que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), constatou que em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho. (ASSÉDIO MORAL, 2009).

A perspectiva para os próximos anos não é nada boa. Há um consenso que predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e adoção de medidas concretas, especialmente visando à preservação e à reversão dessas expectativas.

Apesar dos setores públicos transmitirem a impressão que tudo é muito bom e maravilhoso predominam práticas abomináveis de assédio moral e de desvalorização do servidor que muitas vezes sequer é visto como ser humano. Contudo hoje já podemos nos deparar com uma rede de resistência contra isto que pode ser considerado como o “mal do século” nas relações de trabalho.

Uma rede de profissionais médicos, intelectuais, juristas que estão por todo o mundo, difundindo este mal invisível, está trazendo a tona algo que tem causado grande sofrimento à humanidade (o assédio moral) e que na maioria das vezes é até ignorado a sua existência; estes profissionais por sua vez não compreendem exatamente o que está ocorrendo no mundo do trabalho com relação aos trabalhadores. O assédio moral no serviço público ainda é pouco explorado na literatura brasileira científica nacional, embora tenham surgido situações inusitadas a respeito de tal tema. (HIRIGOIEN, 2008).

Considerando este contexto o estudo se pautou pela seguinte pergunta condutora: Caracterizar na literatura brasileira as discussões acerca do assédio moral no serviço público, no período entre 2000 e 2010.

Esta pesquisa foi realizada no período 2000 a 2010 e espera-se que a contar desta década, a sobrecarga de trabalho, as condições aviltantes de trabalho, as desigualdade de salário, a não-valorização profissional, constantes cobranças de metas, humilhações e constrangimentos deixem de ser fatores recorrentes nas instituições. E que as conseqüências para o trabalhador não possa ser sua saúde severamente afetada.

2 OBJETIVO GERAL

Caracterizar na literatura brasileira as discussões acerca do assédio moral no serviço público, no período entre 2000 e 2010.

2.1 Objetivos Específicos

- a) Identificar na literatura brasileira a compreensão acerca do assédio moral.
- b) Levantar os aspectos normativos legais brasileiros voltados para tratar do assédio moral, particularmente no serviço público.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa/ Desenho do Estudo

Este trabalho monográfico consiste se pauta na abordagem qualitativa e se configura como uma pesquisa bibliográfica que apresenta e discute o assédio moral nas organizações públicas em seus aspectos teórico-conceituais, atuando de forma adversa sobre a saúde do trabalhador. Procurou-se conhecer como o assédio moral tem sido concebido nas publicações brasileiras assim como o aporte normativo-legal que regula as questões relacionadas a esse tema.

3.2 Período do Estudo

O estudo se desenvolveu no ano de 2010/2011 e buscou identificar os documentos publicados no período entre anos 2000 e 2010, disponibilizadas on-line ou impressos.

3.3 Seleção das Unidades de Análise / Área de Estudo

Para identificar a compreensão acerca do assédio moral, foram utilizadas as seguintes categorias: conceito, históricos, natureza do mesmo, suas características, as formas, as modalidades, suas consequências, e seus sintomas.

Para a descrição do aporte normativo-legal brasileiro acerca do assédio moral recorreu-se a: leis, projetos, decretos, textos da internet sobre as punições aos agressores e proteção aos trabalhadores assediados, como também a documentos e textos não publicados.

3.4 Universo e Amostra do Estudo

Procurou-se identificar trabalhos apresentados na forma de livros, sites especializados e cartilhas. Observou-se que há poucas publicações sobre assédio moral no serviço público relacionados com o nosso país (Brasil), e em especial ao estado de Pernambuco, visto que este tema ainda não foi suficientemente explorado por escritores brasileiros, levando aos servidores públicos municipais, estaduais e federais um total desconhecimento sobre o tema aqui abordado.

3.5 Organização e Análise dos Dados

Após a coleta dos documentos considerados relevantes, foi realizada leitura cuidadosa destes com a finalidade de procurar identificar as categorias de análise necessárias para responder aos objetivos propostos pelo estudo.

Após a leitura dos documentos foi possível identificar os principais aspectos conceituais e normativo-legais relacionados ao assédio moral no serviço público, que compuseram este trabalho.

Para a análise, considerou-se as seguintes categorias: A história do Assédio Moral, suas Características, Modalidades, A natureza do Assédio Moral, as Consequências do Assédio Moral para o Trabalhador, o Assédio Moral no Serviço Público, Formas Específicas de Assédio Moral no Serviço Público, Proteção Contra o Assédio Moral, Proteção Legal Para as Vítimas, Assédio e o Vínculo Trabalhista, Decisões judiciais Sobre o Assunto, Formas de Combate e Prevenção.

3.6 Considerações Éticas

O presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica com base em documentos publicados e de livre acesso, o que não exigiu apreciação por um comitê de ética em pesquisa, uma vez que não envolveu seres humanos diretamente.

4 UMA BREVE HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO E NO BRASIL.

Foi através de pesquisas realizadas na área de psicologia e psiquiatria que se identificou pela primeira vez o fenômeno da violência moral nos locais de trabalho. Através do pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, (1984). Tal fenômeno tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha e atualmente destacam-se vários estudos feitos na França. (VACCHIANO, 2007).

Em 1996, a OIT, já bastante preocupada com o assunto, chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores onde já mostrava-se (11,2%) de diferentes países em situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostas ao Assedio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0%homens e 4,2% mulheres). Isto não parou por aí, pois este quadro se agravou desde então e os dados internacionais revelam que 8% dos trabalhadores da União Européia (12 milhões) vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Hoje tanto a Organização Internacional do Trabalho quanto o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconhecem que o 'assedio moral' ou "mobbing" constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Na França, a psiquiatra Hirigoyen, (1998) Marie France com formação em vitimologia em seu país e Estados Unidos da América, foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando a amplitude do problema no ambiente de trabalho. Hirigoyen (1998), através do seu livro Assédio Moral, e depois em 2001, na obra Mal-Estar no Trabalho, fundamentou que este tipo de assédio é uma 'guerra psicológica', envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

Embora se trate de ocorrências tão antigas quanto o próprio trabalho a discussão da violência moral no trabalho aqui no Brasil é recente e toma fôlego a partir da divulgação de uma dissertação de mestrado defendida em maio de 2000 na

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada "Uma jornada de Humilhações". (BARRETO, 2000).

A primeira lei a tratar desse assunto em nossos país é a lei Municipal nº1163/2000 de Itacarépolis, SP, regulamentada em 2001. (BRASIL, 2003).

No Brasil ocorre que a violência moral no ambiente de trabalho ainda não foi incorporada pelos profissionais da área de saúde como risco invisível (fator psicossocial) responsável pela degradação deliberada das condições de trabalho, gerando um clima negativo nas relações, desestabilizando emocionalmente os/as trabalhadores/as, comprometendo a saúde, desencadeando ou agravando doenças que podem levar disfunção e/ou incapacidade laborativa, de longa duração ou até mesmo a morte. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

É importante que o poder público reconheça a importância do tema diante das conseqüências e danos á saúde das vítimas, propiciando não somente medidas legais específicas mais atendimento interdisciplinar em que os profissionais sejam preparados para ouvir e compreender a vítima (assediado), evitando a medicalização e "psiquiatrização do problema social" como lembra (HIRIGOYEN, 2001).

O assédio moral é um conjunto de comportamentos abusivos (gestos, palavras e atitudes), os quais, por sua reiteração, ocasionam lesões à integridade física ou psíquica de algumas pessoas, com a degradação do ambiente de trabalho. (HIRIGOEN, 2001). Assim também, no serviço público surgem implicações e desafios como: a identificação do ato do assédio moral, as humilhações presentes nas relações do cotidiano laboral; como também a aceitação de levantar as possibilidades de discursão sobre tal tema.

No Brasil atualmente já existem leis e projetos de lei tramitando no âmbito federal e estadual. No âmbito federal há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral: o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. (BRASIL, 2003).

No âmbito estadual, também existem leis e projetos de lei sobre o assunto: A lei contra assédio moral do estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921/2002, primeira lei estadual sobre este tema); Projeto de lei contra assédio moral do estado de São

Paulo (aprovada em 13.09.2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 08.11.2002 pelo Governo do Estado de SP); Já existem, também, leis e projetos de lei municipais sobre o assunto, como por exemplo nos estados da Bahia, do Ceará, do Espírito Santo, e do estado do Rio Grande do Sul. (BRASIL, 2003).

Atualmente as Leis e projetos existentes sobre o tema no âmbito municipal são:

1. Lei contra assédio moral de Iracemápolis – SP (primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral; Lei nº 1.163, de 24.04.2000);
2. Lei contra assédio moral de Cascavel – PR - Lei nº 3.243, de 15.05.2001;
3. Lei contra assédio moral de Americana - SP (Lei nº 3.671, de 07.06.2002);
4. Lei contra assédio moral de Campinas - SP - Lei nº 11.409, de 04.11.2002 - (aprovada em outubro de 2002);
5. Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP - Lei nº 358/02.

Existem também os decretos de regulamentação como a Lei de Iracemápolis - SP (Dec. 1.134, de 20.04.2001, aprovado em 30 de abril de 2001); Lei contra assédio moral de Jaboticabal - SP (Lei nº 2.982, de 17.12.2001); Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001); Lei contra assédio moral de Natal - RN (Lei nº 189/02, de 23.02.2002); Lei contra assédio moral de São Paulo - SP (Lei nº 13.288, de 10.01.2002); Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS (Lei nº 511, de 04.04.2003, aprovada em abril de 2003); Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba - PR; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá - SP; Projeto de lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS; Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu-RS; projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires – SP; Projeto de lei na Câmara de São José dos Campos-SP; e o Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória-ES. (ASSÉDIO MORAL.LEGISLAÇÃO).

A Constituição Brasileira já cita o assédio moral em seu texto e a partir dele poderemos analisar as situações diversas, como por exemplo o inciso 1º da Constituição Federal que nos fala:

“§ 1º Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços”. (Constituição, 1988).

Atualmente tramita no Congresso Nacional uma das iniciativas que poderiam alterar enormemente a forma como esta questão é tratada. Trata-se do projeto de lei que acrescenta o artigo 136-A ao Código Penal Brasileiro e, assim, tipifica o Assédio Moral no Trabalho, que atualmente carece de uma força coercitiva que garanta o direito do trabalhador. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

A edição da Lei 10.224/2001 trata do assédio sexual, e protege o trabalhador em geral das perversas relações de trabalho, e do abuso de poder. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Já existem prejuízos no serviço público, pelo fato dos serviços em saúde ter uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave. Basta lembrar que os serviços em saúde tidos como atividade fim são todas de acesso vias concurso públicos. 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 em saúde acaba por estar prejudicado, não atendendo como deveria os beneficiários dos seus serviços.

Segundo Hirigoyen, (2002) uma série de fatores, tais como a introdução de novas políticas de gestão, reestruturação produtiva e o acirramento da concorrência, contribuíram para o aumento na incidência de casos de sofrimento psíquico envolvendo a questão trabalhista, o que provocou a necessidade de formalização do conceito, diagnóstico, prevenção, acompanhamento e vigilância do assédio moral no trabalho.

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. (SOBOLL, 2006).

Conforme definição de Hirigoyen (2002), no local de trabalho tem-se que entender que: por toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho se caracteriza o assédio.

A compreensão de condutas danosas ou abusivas se reporta a toda e qualquer conduta que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral é conhecido no mundo por diversas expressões: Na França: *harcèlement moral*; Alvim, (1949); Rodrigues,(1989), na Inglaterra: *bullying*, como denunciado pela jornalista inglesa, Adams, (1992), nos EUA: *mobbing* (molestar); e no Japão: *murahachibu* (ostracismo social). (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral tem se dividido entre os que o identificam como o dano moral e como a identificação da "dor", em sentido amplo, ou seja, aquela que se configura com alguma alteração negativa do estado anímico do indivíduo, em contraposição ao dano material ou patrimonial. Para Hirigoyen, (2002) o dano moral insere-se em um contexto de injustiça: "a dor, a mágoa, a tristeza infligida injustamente a outrem".

4.1 Características do Assédio Moral

O assédio moral é um verdadeiro atentado contra a dignidade psíquica pois caracteriza-se por condutas abusivas, de natureza psicológica, na grande maioria dos casos de forma repetitiva e prolongada como já comentamos anteriormente.

Esta forma de terrorismo, que infelizmente ainda não está tipificado, mais que já é passível de reparação cível e até com conseqüências administrativas expõe o

trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.

A caracterização do mobbing, bullying, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, depende do próprio conceito cujo elemento comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica de forma agressiva e vexatória, que constrange a vítima trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima. (NASCIMENTO, 2001).

A gestão de resultados (máxima de eficiência com menor custo e investimento) bem como a globalização tem gerado e multiplicado as situações de assédio, pois as gestões são mais opressivas, visualizando menos as diferenças individuais; já existe proposta de resolução com alguns articulados como os sindicatos, gestores e profissionais que demonstram os resultados dos abusos em questão, vejamos abaixo algumas destas questões: (HIRIGOYEN, 2002).

a) A forma de administração, de organização e de gestão do trabalho, que, se não bem equacionada, vai gerar situações da natureza, ou seja, é necessária uma política com visão voltada para as relações do trabalho em múltipla dimensão (hierárquicas, grupais e individuais); (HIRIGOYEN, 2002).

b) A forma como a instituição busca o resultado final do trabalho, ou seja, como ela pretende alcançar o resultado econômico ou finalístico. Se o modo como, a instituição, pretende alcançar a eficiência não estiver bem equacionado em termos de tempo, de espaço e de investimento (tempo da tarefa, ambiente físico de trabalho, programas de atualização, promoção e acesso, ou seja, motivação), o resultado desejado não será atingido sendo comum ocorrer, diferentemente, confusão, aumento de absentismo, falta de produtividade, e etc. (HIRIGOYEN, 2002).

c) A forma das chefias tratarem as diferenças individuais, os momentos individuais próprios de cada trabalhador, a forma de interagir o grupo, buscando cooperação e não competitividade. (HIRIGOYEN, 2002).

Vamos falar um pouco das características do agressor que são: a covardia e o narcisismo, já as características do assediado são: pessoas inteligentes e competentes, pessoas que não aceita insultos, pessoas críticas, as mulheres, os trabalhadores doentes, os negros, homossexuais, pessoas idosas, portadores (as) de necessidades especiais, trabalhadores (as) com mais de 40 anos e os estudantes estagiários. Como estão em processo de aprendizagem, os estudantes chegam às

empresas com o intuito de aperfeiçoar as técnicas vistas em sala de aula. Porém, pelo fato de não serem profissionais, a pressão, em alguns casos, acaba aumentando. (ASSÉDIO MORAL, 2009).

Uma das características relativas ao local de trabalho onde ocorre o assédio é a degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização. (FIORELLI, 2007).

Assim, pode ocorrer que, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego ou gratificação, reproduzindo as condutas do agressor.

Desta forma passa a concorrer uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral. Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade. (ASSÉDIO MORAL, 2009).

Existem várias formas de atuação do agressor que são as advertências devido a aquisição de direitos, os ataques repetidos com insistência, a carga de trabalho excessiva, os comentários maliciosos, o controle de idas ao banheiro, as críticas contínuas a seus atos, o desdém às doenças (comentários de mau gosto), a desestabilização psicológica da vítima, despromoção injustificada, o desvio de função, o evidenciamento sobre os erros em relação aos acertos, os atos de humilhação pública, impedir de utilizar o telefone, a imposição de condições e regras personalizadas, imposição de prazos pequenos, a manipulação de informações, as metas impossíveis de serem atingidas, o não reconhecimento de doenças do trabalho, e o não repasse de trabalho, a proibição de tomar cafezinho e a redução no horário de refeições, o programa de desligamento voluntário, a recusa de comunicação direta, a recusa em reconhecimento de diferenças pessoais, a segregação física, submissão forçada da vítima, tarefas inúteis, impossíveis ou absurdas, a troca de locais e turnos de trabalho sem aviso prévio, a vedação ao direito de expressão, e a vigilância específica. (HIRIGOYEN, 2002).

4.2 Modalidades do Assédio Moral

Segundo Guedes (2003), assédio moral pode ser classificado em três modalidades: a) Forma vertical descendente; b) Forma vertical ascendente e; c) A forma horizontal ou transversal.

Embora seja mais comum o assédio moral partir de um superior para um subordinado, também pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar. O assédio pode se dar por qualquer uma das modalidades. O que importa, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, as características da conduta e a repetição. (GUEDES, 2003).

A Forma vertical descendente é a mais comum. É aquela que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados e se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. (GUEDES, 2003).

A Forma vertical ascendente é aquela que parte de um ou mais profissionais ou administrados em relação ao superior hierárquico. (GUEDES, 2003).

A forma horizontal ou transversal ocorre entre os próprios colegas. Esta modalidade divide-se em Horizontal simples ou horizontal coletivo. (GUEDES, 2003).

A modalidade horizontal simples parte de um trabalhador em relação ao colega de serviço. O assédio horizontal simples é o mais freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo, função ou uma promoção. (GUEDES, 2003).

Um dos aspectos mais comuns do assédio horizontal é a inveja e as inimizades pessoais. Nesses casos, é importante que a instituição intervenha de maneira justa, sem qualquer espécie de apadrinhamento sob pena de reforçar o processo de assédio moral bem como suas conseqüências. Neste caso o órgão público ou o gestor maior poderá responder pela omissão. (GUEDES, 2003).

Outra ocorrência desta modalidade refere-se ao fato dos grupos tenderem a nivelar seus indivíduos e, assim, têm dificuldade de conviver com diferenças. Por

exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, a homossexualidade, a diferença racial e religiosa, entre outras. (GUEDES, 2003).

É bastante comum que esse conflito ocorra quando um colega agride, moralmente, a outro e a chefia não intervém, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa (quando falta seguidamente ao trabalho). O conflito tende a recrudescer pela omissão da instituição em não intervir. Guedes, (2003) conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

“(...) a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, e até os motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo”. (GUEDES, 2003 apud RAMOS, 2007).

A modalidade horizontal coletiva parte de um ou mais trabalhadores (uma classe) em relação ao colega de serviço. Cumpre observar, com relação a esta modalidade que, sendo servidores públicos organizados em carreira, se os colegas o assediam moralmente, cabe arguir assédio moral coletivo contra a classe inteira organizada em carreira. (RAMOS, 2007).

4.3 A Natureza do Assédio Moral

O assédio moral “per sí” possui natureza psicológica distinguindo-se do assédio sexual que possui natureza sexual. (HIRIGOYEN, 2001).

O assédio moral tem sido concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pelo serviço, empresa ou mesmo pelos colegas.

No campo psicológico pode-se definir como "qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho", ou ainda como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo". (HIRIGOYEN, 2001).

No passado o assédio moral era enfrentado no instituto da responsabilidade civil, mais precisamente em termos de danos morais, e, mais recentemente, em situações mais específicas, no assédio sexual. Este só veio a ser tratado em termos penais no ano de 2005, com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o art. 216-A, no Código Penal. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Contudo, ainda hoje se tem que o assedio moral pode se inserir tanto no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação".

Considerando-se que o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e sem motivo, a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. “[...] destaca que todos os membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Além disso, aponta como relevante para configurar o dano moral, o sentimento ocasionado ao empregado, revelando sua angústia, seu constrangimento e sua dor pela ofensa recebida. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

De regra, a finalidade do assediador, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Desta forma discrimina-se a vítima com objetivos ilícitos. Assim o faz pela construção de um clima de constrangimento para que ele ou ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a instituição ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

4.4 Conseqüências do Assédio Moral Para o Trabalhador

Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, ela é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Assim, as relações afetivas e sociais, a dignidade e a identidade do trabalhador ficam comprometidas, causando danos à saúde física e mental não só para a pessoa do assediado, mas pode inclusive atingir aos que o rodeiam.

As possibilidades de ocorrerem danos em razão do assédio são muito extensas. Segundo Zanetti, (2008) inicialmente, os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. O funcionário começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumenta ou diminui de peso abruptamente. Uma pessoa que não tem diabetes pode desenvolver a doença, e quem possui pode descompensar o sintoma. Em alguns casos, distúrbios hormonais também são verificados. Nas mulheres, alterações na menstruação. Nos homens, impotência. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica. A primeira reação é achar que o assediador tem razão: "O que fiz de errado? Será que eu sou eficiente?". Essas são as primeiras indagações. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio e não são raras as vezes o sujeito pensa no suicídio como a única maneira de se salvar. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

O prazo para se chegar a este estágio pode levar a um tempo de seis meses dependendo da constituição física e psicológica da pessoa, contudo há assédios que destroem uma pessoa em apenas uma semana.

Comumente o assediado é chamado de paranóico quando diz que está sendo perseguido pelo seu chefe e não é levado a sério.

Vejamos adiante as conseqüências do assédio moral sobre a saúde da vítima. A queda da auto-estima, e os problemas de saúde.

Entre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas as seguintes: depressão; angústia; estresse; crises de competência; crises de choro; mal-estar físico e mental; cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho; 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; e tentativa de suicídio. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido. (BARRETO, 2000).

É necessário que haja a humanização da relação de trabalho, tornando de fato o trabalhador sujeito de direito à sua saúde física e psíquica. Confirmando o exposto supra, cabe adicionar a este trabalho a pesquisa feita pela médica do trabalho e pesquisadora da (PUC) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Dra. Margarida Barreto, que em estudo de dois anos e meio de pesquisas constatou, nas consultas por ela realizadas em sindicatos, que as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% queixavam-se das palpitações e tremores e 40% sofriam redução da libido. (BARRETO, 2000).

Transcrevemos abaixo um quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes. (BARRETO, 2000).

Quadro 1 – Reações Adversas entre Homens e Mulheres.

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
CRISE DE CHORO	100%	-
DORES GENERALIZADAS	80%	80%
PALPITAÇÕES	80%	40%
SENTIMENTO DE INUTILIDADE	72%	40%
INSONIA OU SONOLENCIA EXCESSIVA	69,6%	63,6%
DEPRESSÃO	60%	70%
DIMINUIÇÃO DE LIBIDO	60%	15%
SEDE DE VINGANÇA	50%	100%
AUMENTO DA PRESSÃO ARTERIAL	40%	51,6%
DOR DE CABEÇA	40%	33,2%
DISTURBIOS DIGESTIVOS	40%	15%
TONTURAS	22,3%	3,2%
IDÉIAS DE SUICÍDIO	16,2%	100%
FALTA DE APETITE	13,6%	2,1%
FALTA DE AR	10%	30%
PASSA A BEBER	0,5%	63%
TENTATIVAS DE SUICÍDIO	-	18%

Fonte: BARRETO, (2000).

Os órgãos públicos também saem perdendo com a falta de humanização do trabalho. Não há, portanto, vantagem alguma em se omitir.

Alias, são inúmeros os casos de assédio que poderiam ser evitados caso se não houvesse a omissão seja da chefia, seja da solidariedade dos próprios colegas de trabalho. Basta ver as estatísticas da pesquisa supracitada para se ter uma idéia da gravidade desta cumplicidade.

Se alguém sair da instituição, ela terá de recrutar, selecionar e treinar outra pessoa. Isso exige dinheiro. Durante o período em que o assediado está doente, ele vai apresentar atestado, ficará longe do ambiente de trabalho.

E existem malefícios que vêm do lado do assediador. Ele passa a boicotar o subalterno, não fornecendo informações importantes e necessárias para o desempenho da equipe. A produtividade de todos cai, assim como a qualidade do trabalho. Todos tendem a perder. (ASSÉDIO MORAL, 2005).

5 O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Serviço público é um conjunto de atividades e serviços ligados a administração estatal através de seus agentes e representantes, mais também exercida por outras entidades, mesmo que particulares, sempre visando o bem estar a disposição da coletividade, para fruição direta dos seus membros individualmente. Estas atividades, prestadas pelo estado para a sociedade, são desempenhadas pelos funcionários públicos que estão integrados nas entidades governamentais, tais como entidades políticas/administrativas, de direito público e de segurança pública.

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio moral. É possível também visualizar duas razões do assédio moral no serviço público: a primeira diz respeito à falta de preparo de alguns chefes imediatos e a segunda a pura perseguição a um determinado indivíduo.

Em razão deste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade: O chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor e não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inútuas.

Em algumas situações, 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.

Em muitos casos de cobiça a origem da situação do assédio moral está no dinheiro; promoções, gratificações, direção e assessoramento Superior (D.A.S.s), viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, locomoção, diárias, a tendência a querer abocanhar literalmente tudo de todos.

Uns dos maiores motivos que originam o grande número de profissionais que sofrem por "mobbing" na Administração Pública é o exacerbado número de pessoas que compõe o quadro da administração pública o que torna o anonimato uma constante. Assim, para se diferenciar do resto da massa, e poder angariar funções

comissionadas, alguns chefes começam a pisar em seus subalternos. Não é raro que uma repartição inteira seja oprimida pelo agressor, a casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes. (STOCO, 2007).

No serviço público quem julga as ações relativas aos servidores é alguém pago pelo próprio estado, alguém que tem o dever de defender os interesses do ente estatal. (STOCO, 2007).

Frise-se neste sentido que o direito do trabalhador não é somente a CLT, pelo contrário, a CLT está contida no direito do trabalho, que abrange a Constituição Federal de 1988.

5.1 Formas Específicas de Assédio Moral no Serviço Público

Os atrasos em razão de cursos também caracterizam assédio moral, exemplo: há casos em que o servidor precise chegar um pouco atrasado ou sair um pouco mais cedo em um determinado dia da semana por estar fazendo um curso de especialização na área de interesse do próprio órgão, e mesmo assim é visto como se estivesse infringindo regras.

Vislumbra-se uma incoerência muito grande de perseguição a este servidor se observamos 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.

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. Existe também a perseguição ao servidor estudante, que é 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 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.

No Artigo 98 do parágrafo único da lei 8112/90 nos mostra que:

“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 ". (CONSTITUIÇÃO, 1988).

O controle rígido do ponto e assiduidade mostram que os horários rígidos foram basicamente desenvolvidos para controle de massas com pouca instrução, incapazes de promover uma disciplina própria.

Considerando-se que a extensão do dano moral mede-se entre tantas coisas o grau de instrução da pessoa (falando grosso modo) é 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 (que 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 os chefes. (SOUZA, 2008).

6 FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Cabe frisar que a Carta Magna brasileira (Brasil, 2003) elegeu o meio ambiente à categoria de bem de uso comum do povo. Impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio.

É comum que o trabalhador só conte com sua força de trabalho para se manter e manter seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, e à dignidade da personalidade humana.

Desta forma o trabalhador quando desligado de seu trabalho é assegurado que esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, em perfeito estado de saúde, nas mesmas condições de quando foi admitido. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

A existência do direito à indenização por assédio moral encontra-se respaldado no próprio instituto do dano moral que é hoje inquestionável, ante o disposto nos incisos V e X da Constituição, (1988). Nos Estados Unidos as ações relativas ao dano moral são milionárias, cabe lembrar que a cultura e as condições financeiras que imperam naquele local divergem em muito das condições brasileiras. A indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

A indenização por danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais. (ASSÉDIO MORAL. 2008).

Durante este estudo pudemos perceber que o poder hierárquico é totalmente impessoal e sua finalidade deve está sempre voltado ao bem comum. Tal poder é um atributo conferido pelo estado a determinados indivíduos para o exercício de suas tarefas e nunca uma extensão de vaidades pessoais onde o exercente se porte como se fosse mais, ou melhor, do que os demais.

O assediador costuma também utilizar-se do poder hierárquico que tem por objetivo ordenar, fiscalizar, avocar, delegar e reapreciar (corrigir as atividades administrativas), no âmbito interno da Administração Pública.

Segundo Mello, (2002): “Hierarquia pode ser definida como o vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade, de superior a inferior, de hierarca a subalterno”.

Dessa forma, deve o administrador exercer os poderes, que lhe foram confiados pela sociedade, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao servidor público.

É imprescindível que toda e qualquer punição seja acompanhada da apuração regular da falta disciplinar em razão do próprio princípio da legalidade estampado no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal (1998). O caráter discricionário do poder disciplinar não infere que o superior hierárquico puna arbitrariamente o subordinado sem que haja os procedimentos pertinentes como: apuração da falta pelos meios legais compatíveis com a gravidade da pena a ser imposta, dando-se oportunidade de defesa ao acusado sob pena da discricionariedade ser entendida como ilegítima e arbitrária pelo Judiciário.

É sabido que ao administrador é concedido de modo explícito ou implícito, para a prática de determinados atos administrativos a liberdade na escolha de acordo com a conveniência e oportunidade. Não há, pois, que se confundir esta discricionariedade com o poder arbitrário. Basta salientar que a discricionariedade é liberdade de ação administrativa dentro dos limites permitidos em lei ao passo que o arbitrarismo é uma ação contrária ou excedente da lei. Desta forma, o primeiro quando autorizado pelo direito é legal e válido, contudo o ato arbitrário é sempre ilegítimo e inválido. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Tivemos um marco recente em nossa história de assédio coletivo envolvendo o instituto da disponibilidade. Trata-se do assédio moral efetuado por Fernando Collor em relação aos “marajás” em 1989, que levou milhares de servidores à disponibilidade contando com apenas 30% da remuneração, sem atribuição, recebendo seus salários sem trabalharem em razão de não poderem ser demitidos e em razão de direito adquirido. Os servidores entraram com ações indenizatórias e foram reintegrados nas posições de carreira que deveriam estar pelo tempo transcorrido de 15 a 20 anos em média, com todos os direitos e indenizados com juros, mora e correção dos valores que lhe eram devidos proporcionais ao seu tempo de serviço”. Tal instituto somente é para ser utilizado nos casos de extinção do cargo. Esta atitude denota não há só a ignorância da Lei, mas ainda arbitrariedade suscetível de enquadramento do assédio moral eis que, o poder público estará sendo utilizado de forma ilícita, abusiva, e fora da lei ainda que o tratado seja cometido por autoridade competente. (MELLO, 2002).

Ressalte-se que a discricionariedade reside no fato de que as transferências ou remoções ex-ofícios são sempre calcadas no interesse da administração e nunca para satisfazer paixões pessoais. (MELLO, 2002).

Mesmo nos casos em que se configuram a necessidade real de transferência entre setores ainda que não existissem parâmetros, por meros critérios de educação, ética, convivência social, restaria a obrigação de consultar este servidor e posteriormente avaliar outros critérios como: antiguidade, disponibilidade entre outros, nos casos de divergências. A transferência compulsória para outro setor constitui sim em assédio moral caso não sejam obedecidos a determinados critérios de objetividade como o abuso de poder. (MELLO, 2002).

6.1 Proteção Legal Para as Vítimas

Já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantido pela Constituição Federal. No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a Comunicação de Acidente no Trabalho (CAT). (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Procedimentos diante do problema: (ASSÉDIO MORAL, 2008).

- 1) Anotar tudo o que acontecer, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc.);
- 2) Procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
- 3) Reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;

- 4) Buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.
- 5) Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.
- 6) Simultaneamente é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie. (o de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como assédio moral).
- 7) E se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio de médico e de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto aos sindicatos da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.

Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, chega até mesmo a pedir exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado como já foi citado anteriormente. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

A indenização por danos materiais pode abranger:

1. Os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastado com tratamento médico e medicamentos);
2. Os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos);
3. Indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

O Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista), no âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador

pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio. (MELLO, 2002).

Embora a Lei nº. 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. (MELLO, 2002).

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca (proibições que são desrespeitadas em casos de assédio):

1. A violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
2. A violação do dever de tratar as pessoas com urbanidade;
3. A violação do dever de ser leal às instituições a que servir;
4. A violação a proibição ao servidor de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
5. A violação a vedação de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública,
6. A violação a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitado nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando: (SILVEIRA, 2004).

1. A advertência;
2. A suspensão;
3. A demissão;
4. A cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
5. A destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. (SILVEIRA, 2004).

Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. (SILVEIRA, 2004).

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador. Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser assim considerado. Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo.

Trata-se de uma agressão difícil de provar. O assediador nega a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais. Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima. (RUFINO, 2007).

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas. Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização. Existe também a inversão do ônus da prova que não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da administração pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos. (RUFINO, 2007).

6.2 O Assédio e o Vínculo Trabalhista

O assédio pode consistir-se em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho. Já a responsabilização pelo assédio moral é do assediador.

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão). O Estado ou o município em sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

E o empregador com base na Constituição Federal e no Código Civil, no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Essa responsabilização do empregador decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

6.3 Decisões Judiciais Sobre o Assunto

Já existem inúmeras decisões favoráveis ao trabalhador, reconhecendo o direito de buscar indenização pelos danos decorrentes da prática do assédio moral.

Porém enquanto não há lei específica, na própria CLT – Consolidação das Leis do Trabalho há dispositivos que permitem enquadrar processos de assédio moral. Inclusive no que diz respeito à saúde, relacionando suas consequências como doença relacionada ao trabalho. No campo dos direitos humanos e da cidadania, também há possibilidades de proteção, via Código Civil. Em quaisquer dos casos, romper o silêncio e buscar apoio nos colegas, e na família é fundamental. É importante também, buscar a proteção jurídica que o sindicato pode e deve oferecer.

Foi criado também o Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, sobre o Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral de iniciativa da Dep. Fed. Maria José da Conceição Maninha, onde o Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário. (ASSÉDIO MORAL. LEGISLAÇÃO, 2004).

6.4 Formas de Combate e Prevenção

O assédio moral se assemelha em muito a tortura. Basta considerar que um assédio bem feito pode levar uma pessoa ao suicídio em um prazo que pode variar de dois a seis meses. O assediador mata devagar, como uma doença que consome aos poucos, assim, causa tanto sofrimento quanto um torturador pode fazê-lo. E em muitos casos o torturador como o conhecemos é mais misericordioso, pois acaba com o sofrimento em menos tempo enquanto que o assediador destrói a pessoa por dentro e por fora. É fundamental a eliminação deste criminoso do âmbito social, pois é capaz de contaminar todo o ambiente em que habita, atingindo a todos, por isto é importante sua tipificação.

Em razão do exposto, algumas das formas de combate assemelham-se àquelas utilizadas no combate a tortura. O assédio moral não pode ser aceito em hipótese alguma, ainda que seja por omissão. Jamais devemos minimizar relatos de casos de assédio moral.

Muitas vezes, como um mecanismo de defesa diante de um sentimento de impotência, procuramos evitar prestar atenção às informações acerca da situação por que passam algumas pessoas.

Precisamos aprender a oferecer o nosso apoio e a nossa solidarização, porque a solidarização no ambiente de trabalho incute que: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da 'rede de silêncio' e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho. Na medida do possível é preciso engajar-se junto a organizações que promovem o combate ao assédio moral, tais como sindicatos, organizações não governamentais, enfim, mostrar sua indignação.

A aceitação de forma sutil de tratamento desumano ou cruel faz com que muitas vezes aceitamos ou a praticamos em nossa vida. Trata-se pois, de uma preparação psicológica para a aceitação de formas mais brutais. Assim, a rejeição, depreciação, discriminação, certas formas de punições são formas de tratamento que além de constituírem o desrespeito, podem deixar seqüelas. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

Exigir o tratamento respeitoso no ambiente de trabalho é um imperativo para o combate ao assédio moral. Sempre que aceitamos a possibilidade de alguém ser menos generoso que nós concomitantemente estamos assinando uma autorização para que esse alguém receba um tratamento menos digno.

Deve-se lembrar que cada um que se fortaleça consolidará um tratamento mais humano aos demais.

Contudo, cumpre lembrar que o assédio moral ocorre independentemente do que diz a lei e desenvolve-se através de formas requintadas de complacência como para “manter a ordem ou a autoridade do administrador”. O assédio moral está estritamente associado a impunidade dos responsáveis. Muitas das vezes a omissão é até mesmo intentada por alguns superiores que vêem no assediador uma atuação indireta, eis que praticam seus atos, conforme desejado, por meio de terceiros, mantendo sua aparência de bondade e ignorância do fato. (ASSÉDIO MORAL, 2008).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição à poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável.

É impossível medi-la, a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Assim, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

É necessário que os trabalhadores e entidades públicas estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Conhecer a si mesmo é fundamental. Que os outros são diferentes da mesma forma que nós somos diferentes dos demais, mesmo se tratando de irmãos da mesma família. A noção de diferença e concreta aceitação do outro como ele é, já pode levar a todos (gestores ou não), a uma relação rica, onde os pactos sociais podem ser concretizados em função das diferenças dos atores em seus mais variados ângulos de visão. Deste modo, sem esquecer que o assédio moral não pode se esgotar em uma simples monografia de visão humanista, ressalto que a vigilância tem que ser permanente por parte de todos os servidores, porque grande parte deles ainda desenvolve uma conduta assediadora por absoluta ignorância dos preceitos teórico-conceituais de tão importante assunto que tem preocupado gestores de RH e estudiosos das mais diversificadas áreas do conhecimento.

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de atividades de sensibilização 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 conseqüências. 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.

Ao final deste trabalho foi possível mostrar as características do assédio moral na literatura brasileira e suas discursões sobre o tema no serviço público entre

o período de 2000 à 2010, como também os aspectos normativos legais brasileiros voltados para tratar deste tema.

Após o término do mesmo, observei claramente que o assédio moral ainda é um tema desconhecido e até mesmo discriminatório dentro do serviço público deixando muitas dúvidas por falta de esclarecimento ou total desconhecimento sobre o mesmo.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio Moral é Ilegal e Imoral. Categoria Bancária: Uma Experiência no Brasil, Sindicato dos Bancários, 2005.

Assédio Moral. Você Pode ser Vítima e não Saber. Pernambuco, PE. (2008) Cartilha do Sindupe: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino superior.

Assédio Moral. Brasília, DF: Sindupe, (2009). Cartilha do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES.

ASSÉDIO MORAL – CHEGA DE HUMILHAÇÃO. Disponível em: (<<http://www.assediomoral.org.br>>). Acesso em 11/11/10. LEGISLAÇÃO 2004. Acesso em 12/01/11 e 31/01/11. DANOS DA HUMILHAÇÃO À SAÚDE. Acesso em 22/11/10. O QUE É O ASSÉDIO MORAL. Acesso em 12/12/10

ASSÉDIO MORAL. (<<http://www.assediomoralnoserviçopublico.com.br>>) Acesso em 01/02/11.

Assédio moral. (<<http://www.assediomoralnasrelacoesdetrabalho>>). Acesso em 26/01/11.

BARRETO, Margarida, 2000 - Assédio Moral. Uma Jornada de Humilhações. São Paulo: Fapesp: PUC, 2000.

BRASIL. Decreto-lei nº 2848 de 07 de dezembro de 1940. De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL- PE, Art. A, Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assedio moral no trabalho.

BRASIL. Constituição (1988). Da saúde. In _____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. 32. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Título 8, cap. 2, seção 2.

BRASIL. Secretaria de Atenção à Saúde. Protocolo Para o diagnóstico, Acompanhamento e Vigilância dos Agravos à Saúde Mental Relacionados ao Trabalho. Brasília, DF. 2005.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. (<<http://www.assediomoral.or.br>>) acesso em 15/01/11.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; Malhadas, Júlio Olivé. Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France - Molestiemorali - apud MONATERI, Píer Giuseppe, BONA, Marco, OLIVA, Umberto."O mobbing como legal framework: "A Nova Abordagem Italiana ao Assédio Moral no Trabalho". RTDC, vol. 7, jul/set 2001, p.130.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France, Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano, 3ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Bertrand, Brasil, 2002. p.65.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral - Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

MANINHA, M.J.C. Projeto de Lei 4.326, de 2004 - sobre O Dia Nacional da Luta Contra o Assédio Moral. Disponível em: (<<http://www.assediomoral.org.br>>). Acesso em 20.01.11.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 15 Ed. Refundida, ampliada e atualizada até a Emenda Constitucional 39, de 19.12.2002. MALHEIROS EDITORES LTDA.— São Paulo — SP.

NASCIMENTO, S.A.C.M. framework: A Nova Abordagem Italiana ao Assédio Moral no Trabalho" RTDC, vol. 7, jul/set. 2001.

RAMOS, Lília-2007(<<http://www.direitonet.com.br>>) textos/x/16/95/1695DN_assedio_moral_em_face_do_servidor_publico.doc-em 28.01.2011.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no Âmbito da Empresa. São Paulo: LTr, 2007.

STOCO, Rui, Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p. 1415. 2007.

SOBOLL, LAP. Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho Bancário. FM/USP. (Tese de doutorado). Cap. 4. Violência Psicológica no Trabalho. (Defesa: dezembro/2006)

SILVEIRA, M. A. Assédio Moral: Uma Jornada Invisível, Formando Identidades Precárias nas Relações de Trabalho. Trabalho Apresentado na X Jornada de Psicanálise da SRP, 2004.

Souza, Teresinha Martins dos Santos, doutoranda em Psicologia Social pela PUC de São Paulo - 2008. (<<http://www.sintrajud.org.br/assedio3.htm>>). Acesso em 20-01-11.

RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais. Lei nº. 8.112 de 1990.

VACCHIANO, Inácio. 2007, Assédio Moral no Serviço Público (<http://www.assediomoral.org.br>>). Acesso em 02.01.10.

ZANETTI, Robson. Livro: Assédio moral no trabalho - Introdução. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 11 Nov. 2008. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1613. Acesso em: 04 Abr. 2011.

