

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Maria da Conceição Ribeiro Ferreira

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO ESPAÇO PARA  
DISCUSSÃO DE ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Porto Alegre  
2010

Maria da Conceição Ribeiro Ferreira

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO ESPAÇO PARA DISCUSSÃO DE  
ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização, apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração- Modalidade à Distância, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Negociação Coletiva

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Porto Alegre  
2010

---

Ferreira, Maria da Conceição Ribeiro

A negociação coletiva como espaço para discussão de assédio moral no serviço público / Maria da Conceição Ribeiro Ferreira. – 2010.

59 f.:il.

Monografia (Especialização em Negociação Coletiva) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2010.

“Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes”.

1. Assédio Moral. 2. Relações de trabalho. 3. Relações humanas.  
4. Ética. 5. Saúde do trabalhador. 6. Servidor público. I. Título.

---

Maria da Conceição Ribeiro Ferreira

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO ESPAÇO PARA DISCUSSÃO DE  
ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização, apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração- Modalidade à Distância, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Negociação coletiva

Conceito: B

Aprovada em: 02 de dezembro de 2010

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elaine Di Diego Antunes  
PPGA/EA/UFRGS

---

Prof. Dr. Pedro de Almeida Costa  
PPGA/EA/UFRGS

---

Orientador Prof. Dr. Fernando Dias Lopes  
PPGA/EA/UFRGS

Dedico este trabalho a todos nós, alunos do Curso de Especialização em Negociação Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que acreditamos em nossos sonhos, buscamos nossos ideais, compartilhamos nossas batalhas e festejamos nossas vitórias!

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus em primeiro lugar. O que seria de nós, sem a fé que temos N'ele.

Aos meus pais que com muito carinho, não pouparam esforços para me educar e oferecer as condições necessárias para que eu estudasse e pudesse chegar até aqui.

Ao Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão que nos proporcionou a oportunidade deste Curso de Especialização.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul pela disponibilização do Curso de Especialização em Negociação Coletiva – Modalidade à distância, sem o qual seria impossível a nossa participação.

Aos professores orientadores Fernando Dias Lopes e Raquel Engelman, pela orientação e auxílio na concepção deste trabalho.

A todos os nossos professores do Curso, pela dedicação e incentivo no amadurecimento de nossos conhecimentos.

Aos servidores/diretores do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal do Pará (ANDES/ADUFPA), Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (SINDTUFPA), Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado do Pará (SINTSEP/PA), Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Previdência, Saúde, Trabalho e Assistência Social no Pará (SINTPREVS/PA), nossos colegas, por terem aceitado participar e colaborar com esta pesquisa.

Aos meus familiares e amigos, pelo convívio, apoio e compreensão pelas ausências freqüentes em função do desenvolvimento e conclusão desta monografia.

A amiga e parceira incansável nesta empreitada, Vitória Cristina Bordalo de Souza Vieira pelo apoio e colaboração na realização deste trabalho.

**“Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre os seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.”**

**Marie-France Hirigoyen**

## RESUMO

A pessoa vítima de assédio moral sofre com problemas de saúde e não consegue apresentar resultados eficazes e satisfatórios no trabalho, pois além de sofrer discriminação e ser marginalizado no seu ambiente de trabalho, pelo chefe e colegas, tem o seu lado emocional e psicológico afetado, não conseguindo manter sua capacidade, seu potencial e seu desempenho laboral, ficando desatenta e menos eficiente. Partindo dessa premissa, o presente buscou avaliar a atuação das organizações sindicais em situações de assédio moral no serviço público e identificar de que forma a negociação coletiva pode contribuir para minimizar a utilização de mecanismos exacerbados de poder pelos gestores públicos. Para tanto, foi realizada uma pesquisa a partir de entrevistas com os diretores do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal do Pará (ANDES/ADUFPA), Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (SINDTUFPA), Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado do Pará (SINTSEP/PA), Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Previdência, Saúde, Trabalho e Assistência Social no Pará (SINTPREVS/PA). Os principais resultados demonstram que o nível de conhecimento dos sindicatos vinculados a instituições públicas, em relação aos problemas de assédio moral sofridos pelos servidores é ainda muito pequeno, podendo ser considerado frágil para uma discussão e argumentação, necessitando de mais debates, orientações e informações para que possam buscar uma atuação de combate ao assédio moral junto às mesas de negociação coletiva.

**Palavras-chave:** Assédio moral, administração pública, mesas de negociação coletiva, gestores público, relações trabalhistas.



## ABSTRACT

The victims of bullying suffer from health problems and is unable to deliver effective and satisfactory work, as well as being marginalized and suffer discrimination in the workplace, the boss and colleagues, has its emotional and psychological side affected, failing to maintain their ability, their potential and their performance at work, getting distracted and less efficient. From this premise, this sought to evaluate the role of trade unions in situations of bullying in public service and identify how collective bargaining can contribute to minimizing the use of mechanisms of power exacerbated by public managers. For this, a search was conducted through interviews with the directors of the Association of Teachers of the Federal University of Pará (ANDES / ADUFPA) Workers Union of Federal Institutions of Higher Education in the State of Pará (SINDTUFPA), Union of Workers in Federal Public Service of the State of Pará (Sintsep / PA), Federal Union of Public Employees Welfare, Health, Labor and Welfare in Pará (SINTPREVS / PA). The main results show that the level of knowledge of the trade unions linked to public institutions in relation to issues of harassment suffered by the servers is still very small and could be considered weak for a discussion and argument, requiring further discussion, guidance and information for they can get a gig to combat bullying at the bargaining tables.

**Keywords:** Harassment, public administration, collective bargaining tables, public managers, labor relations.

## LISTA DE SIGLAS

ADUFPA- Associação dos Docentes da Universidade Federal do Pará  
ANDES – Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior  
ASSINPAS – Associação dos Servidores do SINPAS.  
CEE – Confederação da União Européia  
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica  
CF- Constituição Federal  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
IAPAS- Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social  
IES- Instituições de Ensino Superior  
INAMPS- Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social  
INPS- Instituto Nacional de Previdência Social  
MPOG- Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão  
OIT - Organização Internacional do Trabalho  
RJU - Regime Jurídico Único  
SINDTIFES- Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará  
SINPAS – Sistema Nacional da Previdência e Assistência Social  
SINTPREVS- Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Previdência, Saúde, Trabalho e Assistência Social no Pará  
SINTSEP- Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado do Pará  
UFPA – Universidade Federal do Pará  
UFOPA – Universidade Federal do Oeste do Pará  
UFRGS- Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
UFRA- Universidade Federal Rural da Amazônia  
SUCAM – Superintendência das Campanhas de Saúde Pública

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.1	OBJETIVOS.....	13
<b>2</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....</b>	<b>19</b>
3.1.	OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	22
<b>3.1.1</b>	<b>O agressor.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1.2</b>	<b>A vítima.....</b>	<b>22</b>
3.2	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	24
3.3	O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	26
3.4	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	28
3.5	O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL.....	34
<b>4</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DOS SINDICATOS.....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>RESULTADOS E ANÁLISE.....</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>53</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral se constitui atualmente um dos temas mais discutidos por ser considerado o maior de todos os males da época moderna, bem como, a frequência do seu aparecimento nas relações de trabalho do servidor público federal e por configurar contornos especiais na administração pública, devido à garantia da estabilidade no vínculo empregatício.

Para se configurar assédio moral é necessária a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho de forma repetida, causando a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando o assediado emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também, o surgimento de novas doenças, bem como, perdas no ambiente de trabalho, pois invariavelmente atinge outros trabalhadores, o que acarreta queda da produtividade, doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Atualmente existem vários projetos de leis em tramitação no Poder Legislativo Federal, Estadual e Municipal, o que demonstra a força da sociedade e das associações sindicais nas mesas de negociação coletiva.

A pessoa vítima de assédio moral sofre com problemas de saúde e não consegue apresentar resultados eficazes e satisfatórios no trabalho, pois além de sofrer discriminação e ser marginalizado no seu ambiente laboral pelo chefe e colegas, tem o seu lado emocional e psicológico afetado, não conseguindo manter sua capacidade, seu potencial e seu desempenho no serviço, ficando desatenta e menos eficiente.

Partindo dessa premissa, a presente pesquisa procurou investigar a atuação das organizações sindicais dos servidores públicos federais como espaço para discussão de assédio moral. Por meio de uma avaliação crítica a pesquisa verificou a atuação dos sindicatos em situações de assédio moral perante a justiça e de que forma as negociações coletivas podem contribuir para exigir do poder público, ações que possam intervir na redução dessa prática no serviço público, e desse modo, minimizar os danos causados a dignidade e à saúde do trabalhador.

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Geral**

Avaliar a atuação das organizações sindicais em situações de assédio moral no serviço público e identificar de que forma a negociação coletiva pode contribuir para minimizar a utilização de mecanismos exacerbados de poder pelos gestores públicos.

### **1.1.2 Específicos**

- a) Verificar o nível de conhecimento dos sindicatos vinculados a instituições públicas em relação à quantidade de processos julgados procedentes pela justiça sobre assédio moral na instituição;
- b) Identificar o nível de atuação dos sindicatos para encorajar e estimular os trabalhadores vítimas de assédio moral a fazerem denúncias;
- c) Verificar o conhecimento dos sindicatos quanto às conseqüências do assédio moral nas relações de trabalho;
- d) Verificar qual a atuação dos sindicatos nas mesas de negociação coletivas como forma de contribuir para a diminuição do assédio moral no trabalho.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O Brasil ainda não possui uma lei única e específica para este tipo de crime e que trate do assunto com o devido rigor, no entanto, alguns estados brasileiros já acenam com Projetos de Lei que condenam a prática do assédio moral, como os estados do Rio de Janeiro, Ceará, São Paulo, Mato Grosso, Bahia, bem como, cidades brasileiras.

No nível federal existem diversos projetos de lei tramitando fazendo referência ao assédio moral, entre os quais podemos citar:

O Projeto de Reforma do Código Penal sobre o assédio moral: pretende alterar o Código Penal para acrescentar o artigo 146-A, que disporá sobre o crime de assédio moral nos termos seguintes:

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: detenção de 03 (três) meses a um ano e multa.

O Projeto de Lei Federal nº 4591/2001: dispõe 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, alterando a Lei nº 8112/90, de 11 de dezembro de 1990.

Na esfera estadual o estado do Rio de Janeiro foi o primeiro estado brasileiro a aprovar uma Lei Estadual que condena a prática do assédio moral: Lei nº 3921 de 23 de agosto de 2002.

O Estado do Ceará já possui dois Projetos de Leis que abordam o tema e esperam aprovação na Assembléia Legislativa (Lei nº 5970/01 e Lei nº 5971/01).

Na Bahia foi aprovada a Lei nº 6.986/2006 contra o assédio moral, em 31.01.2006 e está aguardando regulamentação, a qual dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências de Administração Pública Municipal direta, indireta, autárquica e fundacional de Salvador, resultado de muita luta.

No Estado de São Paulo existe o Projeto de Lei nº 12.250/2006 que foi aprovado pela Assembléia Legislativa, resultado de muita luta do sindicato dos

trabalhadores públicos da saúde do Estado de São Paulo, que por meio de negociação coletiva conseguiu conquistar essa vitória para a classe dos trabalhadores.

Em São Paulo, o então governador do Estado, José Serra, moveu ação no Supremo Tribunal Federal (STF) em 2007, com o objetivo de suspender a Lei nº 12.250/2006, a qual proíbe o assédio moral na administração pública paulista. O fim do assédio moral foi uma das reivindicações dos trabalhadores da Saúde nos últimos anos, com destaque em 2005, junto com a campanha salarial. O tema foi amplamente debatido e divulgado, foi feito um abaixo-assinado e entregue cópia para o Governador, para a Secretaria da Saúde e também para diversos órgãos, tais como: Delegacias Regionais do Trabalho, Câmaras Municipais e Assembléia Legislativa. Em fevereiro de 2006, a Assembléia Legislativa sancionou a Lei nº 12.250 proibindo o assédio moral na administração pública estadual. O projeto foi de iniciativa do deputado estadual Antonio Mentor. As entidades do funcionalismo público estadual, reunidas no Conselho de Política de Administração de Pessoal, já se mobilizaram para impedir a revogação da referida Lei.

No Estado do Mato Grosso, foi sancionada a Lei Complementar nº 347/2009 que proíbe o servidor público de assediar outro servidor moral ou sexualmente.

Em Brasília/DF foi aprovada Lei nº 2.949, contra o assédio moral, de 19 de abril de 2002, a qual determina sanções à prática de assédio moral no Distrito Federal.

Na esfera municipal, várias leis já foram aprovadas e regulamentam a punição pela prática do assédio moral em algumas cidades brasileiras, entre as quais podemos citar:

Lei nº 3.671/02, de 07 de junho de 2002, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais de Americana/SP.

Lei nº 11.409/02, de 04 de novembro de 2002, veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal, direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas de Campinas/SP.

Lei nº 3.243/01 de 15 de maio de 2001 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal, direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança de Cascavel/PR.

Lei nº 358/01 de 19 de julho de 2001 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais de Guarulhos/SP.

Lei nº 1.163/00, de 24 de abril de 2000, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais de Iracemápolis/SP.

Lei nº 2.982/01 de 17 de dezembro de 2001 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança de Jaboticabal/SP.

Lei nº 189/02 de 23 de fevereiro de 2002, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargo de confiança de Natal/RN.

Lei nº 511/03, de 04 de abril de 2003 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública municipal de São Gabriel do Oeste/MS e dá outras providências.

Lei nº 1.078/01 de 05 de novembro de 2001 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal de Sidrolândia/MS e dá outras providências.

Na esfera municipal, existem vários Projetos de Leis que ainda estão em tramitação nas Câmaras Municipais de Amparo/SP, Cruzeiro/SP, Curitiba/PR, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP e Reserva do Iguaçu/RS.

Alguns tribunais e entidades sindicais buscam instrumentos para caracterizar atos de assédio moral nas relações de trabalho, sendo que alguns Tribunais



Regionais do Trabalho, como da Bahia, Espírito Santo, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul conseguiram criar jurisprudências por assédio moral, abusos e violação de direitos humanos.

Existe ainda um Projeto para alteração de Lei n 8213/1991, com o objetivo de estender o conceito de acidente de trabalho com a inclusão do assédio moral para recebimento de benefícios do Instituto Nacional de Previdência Social.

O Código Civil vigente é outro instrumento legal para que o trabalhador vítima do assédio moral possa ajuizar ação pedindo ressarcimento financeiro pelo dano sofrido:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. [...].

Aguiar (2009) cita a existência do Projeto de Lei nº 4593/2009, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, o qual impõe ao empregador a obrigação de prevenir o assédio moral e a responsabilidade objetiva e solidária do empregador, e os artigos da Constituição Federal, do Código Civil e da Consolidação das leis de Trabalho (CLT) que dão respaldo às vítimas de assédio moral em uma ação na justiça.

Existem ementas que qualificam o assédio moral como crime e tratam do direito de nulidade do contrato por parte do empregador em caso de repressão moral, obrigando o empregador a pagar todos os direitos trabalhistas.

Ainda não existe uma legislação federal que aborde o assédio moral de forma específica, mas o governo está preparando uma regulamentação sobre o assédio moral no serviço público e também podemos pensar nas diversas legislações brasileiras que podem ser importantes em uma mesa de negociação coletiva e são consideradas leis de proteção ao empregado, tais como: Constituição Federal de 1988 e o Código Civil.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 1º estabelece os princípios fundamentais da República Federativa: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa.

No artigo 3º da Constituição, temos os objetivos fundamentais da República:

A construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 prevê que:

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

Ainda no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, temos:

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.

O Código Civil Brasileiro, no seu artigo 927, caput faz menção a necessidade de reparação por dano causado, bem como no parágrafo único do referido artigo 927 do Código:

Aquele que por ato ilícito causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

**Parágrafo Único:** haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

### 3 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

As condições de trabalho nas empresas e instituições têm sido marcadas por diversos problemas de relacionamentos e na última década tem-se observado que o assédio moral é o maior de todos os males, ocasionando inclusive o absenteísmo, a depressão e a perda de motivação do trabalhador assediado e dos demais colegas trabalhadores, pois atinge a saúde e a dignidade do servidor. Assim, é importante observar que o assédio moral é um problema que pode acontecer em qualquer ambiente de trabalho, pois é nesse ambiente que as pessoas passam a maior parte de suas vidas.

O assédio moral é caracterizado como um conjunto de comportamentos que, voluntariamente ou involuntariamente, leva a vítima ao desequilíbrio psicológico e a instabilidade emocional.

Resende (2002, p. 27) conceitua assédio moral como:

O assédio moral é toda forma de constrangimento imposta pelo empregador ou pelo superior hierárquico ao empregado, que aflija o trabalhador do ponto de vista de sua integridade psicológica. Queremos dizer com isso que o assédio configura também uma forma perversa de discriminação do empregado no seu local de trabalho, pois o tratamento aplicado à vítima de assédio moral visa desqualificá-la pessoal e profissionalmente em face dos demais trabalhadores. Importante ressaltar que uma situação de assédio moral não deve ser confundida com o legítimo exercício do poder diretivo do empregador e de seus prepostos (diretores, gerentes, chefes etc.), verificado na distribuição e no controle rotineiro das tarefas e atribuições dos trabalhadores. O que caracteriza o assédio é o abuso de poder na relação de trabalho, em ofensa à integridade psíquica da vítima.

No Brasil, o termo ainda é muito recente e são poucas as pessoas que passaram ou passam pela situação que conseguem identificar e fazer valer seus direitos. Uma das principais dificuldades está no próprio preconceito de quem passa pelo sofrimento de assédio moral e suas conseqüentes implicações, bem como, a necessidade da existência de pontos que precisam ser levados em consideração para que o assédio moral seja configurado.

Barreto (2000, p. 167) afirma que:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam

condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Nascimento (2000) diz que assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, existindo pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral. O autor cita o conceito de assédio do ponto de vista da natureza jurídica, o mesmo pode se inserir no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação."

O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade. E o assédio moral se caracteriza como mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2000).

Hirigoyen (2002) conceitua o assédio moral como:

Um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

A Diretiva 76/207/do Conselho das Comunidades Europeias (CCE) da União Européia estabelece o segundo critério de classificação ao assumir, em seu artigo 2º, item 3:

O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos. Isso porque 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, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Assim também ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define que:

As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art.5º, I). Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não será considerada como discriminação. A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em conseqüência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima.

Lima (2003) afirma que caberá indenização a toda pessoa colocada em situação de afronta a sua moral, a qual pode exigir indenização por danos morais perante a justiça. O dano moral está relacionado a lesões de ordem moral.

O assunto tem despertado um grande interesse por parte de algumas organizações internacionais, bem como, do próprio Estado e dos movimentos sindicais que representam os trabalhadores, das instituições e das empresas e do próprio Direito, os quais estão levantando uma bandeira de luta contra tudo o que é nocivo ao trabalhador, tanto no aspecto da saúde física quanto da saúde mental e do aspecto psíquico-emocional (BARRETO, 2000).

Lima (2003) ressalta que os principais alvos do assédio moral são os empregados estáveis, como diretores de sindicatos e funcionários públicos, pois a estabilidade impede que os mesmos sejam dispensados sem justa causa, de modo que muitas vezes, a tática utilizada pelos administradores é a de “vencer pelo cansaço.”

Nascimento (2000) caracteriza o assédio moral por uma conduta abusiva, tanto do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, ou dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, sendo a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas.

Minassa (2009) define o assédio moral como um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante o desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos presentes no seu percurso até o topo.

## 3.1 OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

### 3.1.1 O Agressor

Hirigoyen (2002) define o agressor ou agressora como uma pessoa perversa e narcisista, reunindo como principais características: arrogância, avidez por admiração, falta de modéstia, habilidade para manipular as pessoas, necessidade de rebaixar os outros para poder se sobressair, frieza emocional, intolerância a críticas, desrespeito e falta de compaixão para com os outros, incapacidade de assumir a responsabilidade por seus erros e a inveja.

Moura (2007) define o assediador como alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo - além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua auto-estima. E sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno venha a ser mais eficiente. Até porque o assediado é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente. Chamamos o assediador de “morcego” por ser alguém que procura sugar todas as forças de seu rival. A diferença de quem assedia para um chefe verdadeiro é que o primeiro quer para si todos os holofotes, quer ser reconhecido e admirado pelos outros. Além de não ouvir ninguém e achar que a única opinião que vale é a dele. Ou seja, trata-se de uma pessoa extremamente insegura e invejosa. Mas que não admite, jamais, seus defeitos. Tanto que em 100% dos casos quem procura ajuda são os assediados. Nunca os assediadores.

### 3.1.2 A Vítima

A vítima do assédio moral não possui nenhuma doença como é divulgado pelo assediador, pelo contrário, é uma pessoa inteligente, crítica, reage ao autoritarismo do chefe, recusando-se a se deixar subjugar, tornando-se alvo fácil do

assédio moral, pois pode ameaçar a posição de liderança do agressor em função de suas qualidades e competências (MOURA, 2007).

Normalmente a vítima é violentada no conjunto de todos os seus direitos que englobam a sua personalidade enquanto pessoa, enquanto ser humano. (Ibid).

Moura (2007) cita algumas das principais características do assediado:

1. Pessoa inteligente e competente, afinal o assediador nunca vai escolher uma pessoa fraca. Ele acredita que seus verdadeiros inimigos são as pessoas mais fortes – claro, ele jamais vai se sentir ameaçado por alguém incompetente, que quase não vai ao trabalho.
2. Pessoa que não aceita insultos, tem um temperamento um pouco mais forte. A maior vitória do assediador será a fragilidade do subordinado, tanto física quanto psicologicamente.
3. Pessoas críticas: pessoas que sobressaem por sua postura crítica e que contestem regras injustas, política de gestão e reclamem seus direitos.

Guedes identifica algumas características da vítima:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas, justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido. (GUEDES, 2003, p. 167).

Guedes cita a vítima de assédio sob o aspecto dos direitos fundamentais:

São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo. O mais terrível é que essa violência se desenrola sorratamente, silenciosamente – a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas, nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada. O dano pessoal é a consequência jurídica imediata que deflui da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana. (GUEDES, 2003, p. 162,165).

### 3.2 AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As empresas que praticam ou cumpliciam com o assédio moral, por uma visão utilitarista e imediatista, acreditam que ganham com o mesmo. Ao verem as pessoas temerosas, amedrontadas e submissas, inferem que elas passarão a ser mais produtivas e mais obedientes, entretanto as conseqüências são nefastas e contrárias á lucratividade, seu principal interesse (PASSOS, 2004).

O assédio é um perigo para a empresa, porque destrói o ambiente de trabalho, prevalecendo a instabilidade e a desconfiança; favorece o absenteísmo, o individualismo; estimula a competição destrutiva, impossibilitando a prática solidária e o trabalho em equipe; arranha a imagem da empresa, prejudicando sua relação com os clientes e fornecedores; enfim, baixa sua produtividade, prejudica sua eficiência e destrói sua confiabilidade (Ibid.).

Nas palavras de Barreto: “o ambiente de trabalho transforma-se em campo minado pelo medo, pela inveja, disputas, fofocas e rivalidades” (Ibid. p. 12).

As pessoas são ainda mais afetadas, pois o assédio visa atacá-las e torna-se mais feroz quando acresce ao caráter agressor a complacência e cumplicidade da organização e a tolerância da sociedade contemporânea que, em nome da liberdade e do repúdio á censura, silencia e permite que as práticas agressivas desenvolvam-se (PASSOS, 2004).

O assédio moral é uma prática preocupante, além de tudo, porque significa que nos acostumamos com o desrespeito, com a falta de ética, com a desvalorização da pessoa. Banalizamos a dor, perdemos a capacidade de nos indignarmos, jogamos fora séculos de aprendizado e de lutas por uma sociedade verdadeiramente humana. Deixamos as pessoas que não possuem uma rede de camaradagem ou que não façam parte das “panelinhas”, também as mais frágeis e desprotegidas, á revelia de pessoas frustradas, violentas, cruéis e antiéticas (Ibid).

As conseqüências são mais nocivas á saúde mental das pessoas, pois o assédio visa, em primeiro lugar, desestabilizar o outro, inferiorizá-lo, destituí-lo do lugar do sujeito, coisificá-lo. Para isso, procura atacar seu ponto fraco e minar sua confiança (Ibid.).



É verdade que cada pessoa reage de forma diferente a tais ataques, pois isso depende de sua história de vida e de questões psicológicas, como sua auto-estima, de fatores ligados a gênero e a geração, para citar alguns. Por exemplo: os homens tendem a esconder a dor, ficam mais calados, podem aumentar o consumo de bebidas alcoólicas; as mulheres ficam magoadas, tristes, com insônias e dores de cabeça, entretanto, geralmente, a pessoa assediada desenvolve doenças físicas e psíquicas e acaba deixando o emprego (PASSOS, 2004).

Os males provocados pelos maus tratos e as conseqüentes interrupções no trabalho, longe de arrefecerem os atos perversos, os fortalecem, pois são usados como motivos para as acusações. Traduzem tendenciosamente, por exemplo, as ausências como preguiça, incompatibilidade com o trabalho e desinteresse com a empresa, dentre outros. A saída do emprego por iniciativa da pessoa, por determinação da empresa ou por meio de negociação entre as partes não põe fim ao problema, porém o indivíduo levará consigo as marcas do sofrimento. Muitas vezes, em forma de insegurança, falta de confiança em suas potencialidades e possibilidades, o que dificultará que ela encontre outra colocação com facilidade (Ibid.).

A vergonha e a humilhação, principais sentimentos das pessoas assediadas, servem para piorar a crise, pois elas evitam falar no assunto, tendem a esconder o que está acontecendo, não denunciam o agressor, ficam imobilizadas. A pessoa que vai sendo repetidamente humilhada, além da dor e da tristeza, tem sua identidade afetada, assim como sua dignidade e suas relações sociais, pois o que acontece no trabalho reflete em sua vida social e nas relações que estabelece (Ibid.).

As conseqüências sociais são grandes, pois, como demonstrou pesquisa recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a depressão será um dos principais fatores de mortes nas próximas décadas. E sabe-se que o assédio pode começar tendo como conseqüência o estresse e o nervosismo e avançar para a depressão (Ibid.).

Pesquisas recentes apontam que a situação já é preocupante, pois é grande o número de homens e mulheres que sofrem humilhações no ambiente de trabalho. Estudos também confirmam que, no mundo todo, tem aumentado os índices de mortes de pessoas, provenientes das condições de trabalho, incluem menos tempo

para a execução de uma tarefa, jornadas mais longas e mais responsabilidades quanto ao produto (Ibid.).

### 3.3 O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O serviço público no Brasil tem sido espaço de assédio moral para trabalhadores e trabalhadoras que constantemente passam por situações desesperadoras de humilhação e constrangimentos vividas por meio das relações hierárquicas entre chefes e subordinados, ocasionados por discriminação racial, religiosa, sexual, pressão psicológica, de idéias e de outros fatores que atingem a integridade e a privacidade do ser humano (RICHE, 2010).

Este assunto tem sido matéria de discussão e de negociação coletiva de muitos sindicatos que buscam soluções por meio de leis e resoluções para a efetividade dos direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988 que rege nosso País (Ibid.).

A prática do assédio moral inclui humilhação, constrangimentos, insinuações e subentendidos, entre outras formas de agressão verbal disfarçada, atingindo a auto-estima do servidor, o que se verifica normalmente quando o chefe, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, utiliza o menosprezo por meio de conduta abusiva com gestos, palavras e comportamentos (Ibid.).

A Administração Pública é regida pela Constituição Federal de 1988, a Carta Magna, a qual relaciona no seu Artigo 37 os princípios que norteiam a forma do gestor gerenciar/administrar uma instituição pública, o que proporcionou a abertura de um espaço para a população exercer seu papel de controle social: Princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, com os quais se podem punir a conduta do servidor público responsável pelo assédio moral, uma vez que sua conduta vai de encontro dos Princípios da Moralidade (art. 116, inciso IX), Princípio da urbanidade: tratar as pessoas com urbanidade (art.116, inciso II) e o Princípio da lealdade: de ser leal às instituições a que servir (art.116, inciso XI) (Ibid.).

O servidor público é regido pelo Regime Jurídico Único (RJU), Lei nº 8.112/90, a qual estabelece todos os seus direitos e deveres. No entanto, a referida lei não possui nenhum dispositivo ou artigo que faça citação ou orientação específica sobre o problema de assédio moral na administração pública (Ibid.).

O RJU tem em seu arcabouço jurídico alguns artigos sobre punições disciplinares aplicáveis aos servidores públicos que podem também ser aplicadas ao assediador, quando se tratar da esfera pública (RICHE, 2010).

O Artigo 127 do RJU e seus incisos seguintes estabelecem as penalidades disciplinares aplicadas a todos os servidores públicos federais: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada, etc.(Ibid.).

O Artigo 117 da Lei nº 8.112/90, inciso V rege as condutas do servidor que são proibidas: “promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição” (Ibid.).

O Código de Ética Profissional do Serviço Público Civil do Poder Executivo, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, cita todas as vedações impostas às condutas dos servidores públicos, com destaque para a alínea f que cita “permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores” (Ibid.).

A ética pressupõe respeito aos outros enquanto seres humanos e no serviço público a ética vêm ao encontro dos Princípios da Legalidade, Moralidade e da Impessoalidade, uma vez que ela retrata o comportamento a ser seguido pelas normas exigidas, sem prejudicar os demais.

Com base nesses princípios o gestor não “deveria” gerenciar um órgão, sem um prévio conhecimento das leis e principalmente, não deveria “favorecer-se de seu cargo ou utilizar desse “poder” para provocar humilhações e perseguições, caracterizando assim, o assédio moral.

O assédio moral se tornou constante na administração pública e muitos são os casos conhecidos, sem que, no entanto algo seja feito em prol do assediado, por vezes por falta de coragem do mesmo de denunciar em virtude de não poder contar com testemunhas do fato.

Em um determinado órgão, um servidor foi afastado de suas funções que exigiam um grau maior de conhecimento, com escolaridade em nível de especialização, promovida pelo respectivo órgão, sendo colocado em um setor de trabalho meramente manual, em virtude de mudança do gestor, que ao assumir o cargo de chefia, sentiu-se ameaçado pelo alto conhecimento do servidor em questão e sem nenhuma explicação “lógica e coerente” acabou por afastar o servidor de suas funções “que exigiam trabalho intelectual” para outro serviço meramente “mecânico e manual”, iniciando ao mesmo tempo um processo de perseguição ao servidor, denegrindo, desrespeitando e causando constrangimento à imagem do servidor, muitas vezes, divulgando difamações por meio eletrônico institucional.

E nesse aspecto, fica a indagação do papel da organização sindical enquanto representação dos servidores.

Uma das formas de atuação do sindicato é a promoção de ações de prevenção abrindo espaço para divulgação do assunto para a sociedade, como forma de defender o indivíduo do assédio moral, pois é por meio dos grupos que se mobiliza o poder público e a instituição em defesa do indivíduo.

Vale ressaltar a necessidade de uma proteção jurídica e social contra o assédio moral como forma de preservar os direitos humanos do trabalhador, bem como, sua dignidade enquanto ser humano, pois o mesmo afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental emanado da Constituição Federal/1988.

O assédio moral no ambiente de trabalho repercute tanto na vítima quanto em relação à Instituição, pois impõe danos à produtividade, a eficácia, a eficiência e a efetividade.

### 3.4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As negociações acontecem no momento em que as partes envolvidas estejam dispostas a realizar uma troca, acontecendo o tempo todo em torno deste princípio, de acordo com a regra de que é preciso dar poder antes de receber. O seu

ponto chave está nas concessões e na premissa de que ambas as partes devem obter vantagens delas.

Ruprecht conceitua Negociação Coletiva como:

Negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes (RUPRECHT, 1995, p. 265 ).

A negociação coletiva é um instrumento de ação criado para intervir no campo da resolução de conflitos de interesse, uma vez que os conflitos não administrados contribuem para a ineficiência, baixa produtividade e má qualidade dos serviços, fatores esses que concorrem para a frustração de servidores e para a insatisfação dos usuários.

Durante muitos anos, as relações de trabalho sempre foram vistas como algo irrelevante do ponto de vista da situação do trabalhador. As instituições criaram regras e normas para serem seguidas e obedecidas pelos trabalhadores sem um pensamento sobre as situações de risco e das necessidades dos trabalhadores.

Os trabalhadores passaram a sentir necessidade de um espaço de reunião para discussão de suas situações enquanto trabalhadores, surgindo então às associações e sindicatos com o objetivo de propor a formação de negociações para atender às suas necessidades.

A negociação coletiva surgiu na administração pública com o objetivo de efetivar a democratização das relações de trabalho, bem como, trazer transparência da gestão pública e diminuir as divergências salariais como forma de valorização da classe trabalhadora.

Melo (1998) afirma que a negociação coletiva é uma das principais formas de regulação, pois envolve a relação direta entre dois atores sociais, via representantes dos trabalhadores e empregadores. Desta forma, o relacionamento dos trabalhadores, a interação ou não com o órgão representativo da categoria (o sindicato) fornecem informações sobre o campo de regulação, o mesmo se aplicando em relação aos empregadores.

O termo negociações coletivas (*collective bargaining*), é universalmente utilizado e é entendido, em seu sentido clássico, como a negociação entre uma empresa ou órgão público (diretamente ou representada por seu sindicato) e um ou mais (ou uma federação) sindicatos de trabalhadores (MELO, 1998).

A negociação coletiva, entendida dessa forma, pode se dar em diferentes níveis: negociação entre uma empresa/órgão público e um sindicato; entre várias empresas/órgãos públicos de um setor e/ou de uma região geográfica e um sindicato ou federação de trabalhadores; entre uma federação empresarial municipal, estadual ou nacional e entidades sindicais de trabalhadores de diversos níveis; entre uma empresa nacional e vários sindicatos ou federação nacional de trabalhadores (MELO, 1998).

A negociação social reúne pelo menos dois atores, que podem ser parceiros, adversários, protagonistas, interlocutores, representantes com mandato, etc. Duas ou mais pessoas, duas ou mais delegações, dois ou mais grupos, que participem voluntariamente do processo de negociação ou participam porque lhes foi delegada a função de representar determinado grupo. Assim, a negociação coletiva pode ser definida como aquela que se passa entre os atores sociais em diversos níveis, buscando rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem as relações de trabalho e o espaço social. Estando profundamente enraizada num contexto de relação social, esta ação visa, de forma particular, o ajustamento das regras referentes a esta relação (Ibid.).

O objetivo explícito de uma negociação coletiva é de chegar a um acordo. A celebração de um acordo não equivale à criação de uma harmonia ou consenso, mas ao estabelecimento de condições que os trabalhadores consideram minimamente aceitáveis e que os patrões se dispõem, no limite, a tolerar. Além do mais, a negociação coletiva não pode ser reduzida a uma negociação de contrato ou ao ajustamento de posições divergentes sobre um dado problema. No centro desta atividade se situa uma relação definida pela posse ou não dos meios de produção e/ou de decisão, e por uma organização do processo de trabalho (Ibid.).

Não existe um modelo único de negociação coletiva. Cada negociação se insere dentro de realidades particulares e se explica segundo a situação concreta de cada caso. Esta situação é decorrente e têm alguns fatores básicos, como os

seguintes: todo o processo de negociação social (e a negociação coletiva é um deles) é caracterizado por variáveis ideológicas, contextuais e institucionais; a negociação coletiva tem como fundamento uma disputa pelo poder, seja para conservá-lo ou para crescê-lo. O que o ator social busca, na verdade, é a melhoria de sua posição na correlação de forças; a negociação é um processo dinâmico, constituindo a última fase das etapas de manifestação do conflito nas relações de trabalho, o que significa que, imediatamente após a assinatura do acordo, ou mesmo antes dele, pode haver um retorno ao estado inicial da manifestação do desacordo ou divergência de interesses (MELO, 1998).

A negociação coletiva se instala num espaço onde sua originalidade está na ambigüidade de seus fins, na legitimidade da própria negociação enquanto prática de regulação de conflito, na sua instabilidade, e, conseqüentemente, numa grande indeterminação. Trata-se, portanto, de um procedimento social suficientemente imbuído de ideologia e de história e, por isso, contínuo, inacabado e sempre renovável, além de ser determinante na definição das formas de relação entre os atores sociais (Ibid.).

Em síntese, entre os muitos componentes de uma negociação coletiva, podemos destacar os seguintes: o acordo (a que chega com mais ou menos pressão de cada parte) é o objetivo básico; o reconhecimento do ator social (o sindicato dos trabalhadores ou dos empregadores); a definição precisa de interlocutores (quem são os interlocutores, aqueles indivíduos que vão negociar pela empresa ou pelo sindicato, qual poder decisório eles detêm); a participação dos interlocutores no sistema de relações de trabalho (do nível da empresa até o nível nacional, compreendendo toda a sociedade) (Ibid.).

Minassa (2009) cita que a prática do assédio moral no ambiente laboral é tão antiga quanto à existência do próprio trabalho. Entretanto, sua intensificação tem-se verificado por força de um desmedido e incontrolável processo de mundialização (globalização), uma vez que a concorrência entre oligopólios tornou-se acirrada.

Minassa (2009) relata ainda, que no setor público, entretantes, a lógica de missão mostra-se bem diversa, pois o ato de assediar não está relacionado com a produtividade, mas sim, com questões de poder.

E que o Poder Legislativo, preocupado com essa nefasta e crescente prática, vem institucionalizando nas esferas municipal e estadual, medidas legais repressoras com o fito de refutar a nefasta prática tirânica e opressora causada pelo assédio moral na administração Pública Brasileira (MINASSA, 2009).

Tais legislações, embora se revistam de inquestionável importância, pois visam coibir ocorrências de assédio moral no setor de público com sanções de efeito eminentemente pedagógico, não se mostram por si só capazes de eliminar ou neutralizar a existência do mencionado fenômeno (MINASSA, 2009).

As organizações estão à procura de pessoas que tenham criatividade, estejam motivadas para trabalhar, sejam eficientes e compreensivas e sejam principalmente íntegras de caráter. Pessoas que sejam portadoras de habilidades interpessoais e tenham coragem para lidar com os inúmeros desafios e com as constantes e progressivas mudanças do mundo moderno globalizado.

No entanto, essa mesma globalização tem influenciado diretamente e intensamente na prática do assédio moral, pois a competitividade por dinheiro, poder e melhores condições de vida, tornam as pessoas mais individualistas, preocupadas somente com seu umbigo e não se preocupando com as outras pessoas que trabalham ao redor, dando margem aos maus tratos contra quem não se enquadra no sistema ou que se torna fonte de ameaça por sua inteligência e competência.

Ferreira (2004, p.33) faz a seguinte abordagem:

Assim, dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que a sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado existe uma flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumida a verdadeira renúncia de direitos.

É evidente que em um ambiente de trabalho marcado por tais aspectos é demasiado opressivo para os trabalhadores. A constante pressão na qual se trabalha só tende a gerar empregados estressados, com sua saúde física e psicológica debilitada, além de se tornarem improdutivos.

Aguiar (2006, p.27) também aborda essa questão:

Ao se cultivarem intrigas, brigas, discussões, formação de grupos e o fomento de hostilidade sem um poder regulador e ético, constrói-se espaço para que atos violentos, como o assédio moral, floresçam e comecem a marcar as relações interpessoais com antagonismo e rivalidade.



Segundo Silva e Marchi (1997), a relação entre saúde e qualidade de vida é evidente, pois a saúde é essencial para que alguém possa considerar sua vida com boa qualidade.

A qualidade de vida no trabalho é outro aspecto que deve ser visto, pois é quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes por meio de sua vivência no local. Portanto, se torna essencial a preocupação com o efeito do trabalho em cada indivíduo, a eficácia da organização e a idéia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e tomada de decisões.

A participação/control social é entendida como um espaço de representação da sociedade, onde se articulam diferentes sujeitos com suas diversas representações: movimentos populares, entidades de classe, sindicatos, governo, entidades jurídicas, prestadores de serviço, entre outros e uma população com suas necessidades e interesses que envolvem o indivíduo, a família e os grupos da comunidade (ASSIS, VILLA, 2003, p. 377).

Para que o controle social funcione é preciso conscientizar a sociedade de que ela tem o direito de participar deste controle; é preciso criar instrumentos de participação, amplamente divulgados e postos de alcance de todos. Enquanto o controle social não fizer parte da cultura do povo, ele não pode substituir os controles formais hoje existentes (DI PIETRO, 1998, p. 63-64).

Nesse sentido, o sindicato como representante da categoria dos servidores e por ser o articulador e a força do trabalhador nas reivindicações e das lutas por seus direitos, deveria também buscar a qualidade do ambiente de trabalho e não somente lutar por questões salariais.

Portanto, os sindicatos deveriam estabelecer estratégias para encorajar e estimular os trabalhadores a fazerem denúncia de agressão por assédio moral, independente da pressão sofrida, bem como, pressionar o governo federal, estadual e municipal a criar uma lei de combate ao assédio moral nas administrações públicas.

Será que nossos dirigentes sindicais carecem de capacitações para desenvolverem ações mais eficazes no combate ao assédio moral? Como podem melhorar?

O tema Assédio Moral foi matéria de destaque do jornal O Liberal, de 22.08.2010, citando as ações por danos morais que tem enchido o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, como um dos motivos das ações que deram entrada na Justiça do trabalho, este ano, promovidas pela Ordem dos Advogados do Brasil, seção Pará.

### 3.5 O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio se desenvolve com maior freqüência em espaços onde não há ética, onde falta respeito pelo outro e onde as pessoas são permissivas, especialmente os chefes. Assim, se pretendemos romper com ele, ou impedir que seja iniciado, são necessárias mudanças na estrutura social e conseqüentemente organizacional, em que haja respeito pelas diferenças e o ser humano seja o centro e finalidade de tudo, em detrimento de raça, classe, gênero, etc. (PASSOS, 2004).

No plano específico, as empresas/organizações precisam tomar decisões e empreender ações para impedir que seus funcionários sejam destratados, iniciando por não estimular nem compactuar com ações agressoras. Em seguida, encontrar formas de identificação do mal logo no começo, conhecer seus motivos e atacar o foco do problema. Muitas empresas pensam que a solução se encontra na criação de códigos de ética e de outros documentos proibitivos e de ordem legal. De fato, eles podem ajudar, uma vez que não deixam de ser uma orientação para a conduta e uma trilha a ser seguido, entretanto, ele não tem o poder de solução. Mais importante é instituir na empresa uma gestão ética – transparente, respeitosa, inclusiva - assim como líderes íntegros e uma política de ação que estimule a reflexão e a prática de atitudes éticas (PASSOS, 2004).

Abrir mão da ética é dar espaço para o comportamento deletério, bastante comum em ambientes com enfermidades corporativas crônicas. Antes de tudo, é preciso ter uma justificativa íntima, que permita tacitamente a mudança de comportamento. Aos poucos, se aceita tudo. Depois, com o processo consolidado, o passo seguinte é replicar o que se elegeu. Assim, o ambiente de trabalho interfere diretamente na formação do caráter – para o mal e para o bem (SINA, 2007).

Uma empresa pautada por valores éticos, por sua vez, inspira seus colaboradores, reforça neles o que há de melhor, constrói um grupo sadio que extrapola os muros empresariais, não raro dando exemplos à própria comunidade de como se pode (e deve) agir em benefício do bem comum. Tal empresa ajuda a formar o caráter, porque é transparente e ensina que as relações no ambiente corporativo podem ser da melhor qualidade se o terreno for fértil ao desempenho, sem vícios de comportamento. Além disso, não abre espaço para intrigas internas, não forma campo de cultura para agentes patológicos; ao contrário, cria instrumentos para manter o equilíbrio e a harmonia, mesmo nas divergências, porque da divergência de opiniões é que pode surgir o consenso. É preciso atentar para o fato de que, quando as divergências parecem não existir, é possível que estejam latentes e barradas apenas por uma cultura empresarial que evita a verdade, enquanto no subsolo vicejam todos os conflitos, os quais são expressos por meio de atitudes negativas (SINA, 2007).

O que parece incrível (e incabível) é que, em pleno século XXI, ainda haja correntes de gestão que acreditem firmemente na necessidade de manter as pessoas sob forte pressão (o que significa negatividade) quando delas se quer obter resultados para as empresas. Por forte pressão entenda-se tudo o que possa gerar medo e insegurança, inclusive o incentivo à extrema competitividade, a qual pode levar (e leva) os indivíduos a abdicarem até mesmo de valores éticos (Ibid.).

O assédio moral, às vezes, implica ações que humilham e degradam as pessoas-alvo abertamente; ou pode surgir de maneira subliminar, por boatos e comentários espalhados nos corredores. É algo que chega às raias da sordidez, do ponto de vista psicológico, podendo provocar gravíssimas conseqüências. Para aqueles que vivem momentos especialmente difíceis, diante de inúmeras outras pressões, é capaz até de causar quadros clínicos de depressão extrema (Ibid.).

Isso instiga questionar o que leva profissionais a entenderem que esse tipo de atitude é válido? Poderia ser a visão de que conseguirão resultados mais rápidos nos negócios e para suas próprias carreiras. Aqueles profissionais que não estão sendo vítimas do assédio, mas vêem o fato ocorrer, começam a se prevenir para que não sejam os próximos alvos dessa ação de tirania, o que compromete o resultado positivo do trabalho. Assim, indiretamente, todos são vítimas desse comportamento tirânico (Ibid.).

Em muitas empresas, ainda (e infelizmente) a agressividade é um trunfo, embora as correntes de gestão mais avançadas condenem completamente as práticas derivadas desse comportamento (SINA, 2007).

O que parece é que ainda existe, entre alguns profissionais, certo orgulho de ser agressivo. Assim, muitos continuam acreditando na eficácia do estilo “durão” (ou tough), que implica não apenas ouvidos moucos, mas também atitudes agressivas – no gestual e na maneira de falar. Com tais atitudes, geralmente esses profissionais inibem todos os demais, de maneira a anular potenciais – quando o que se recomenda, cada vez mais, é justamente o contrário (Ibid.).

Acredita-se que a gestão em equipe seja a melhor receita para o sucesso porque, de um lado, mantém a decisão nas mãos (e nas mentes) de quem tem a responsabilidade de exercê-las, mas, de outro, confere a possibilidade de haver uma ponderação sobre os caminhos a seguir (Ibid.).

O que se espera hoje é uma atitude oposta à autoritária (Ibid.).

O conceito de assédio moral não é novo, mas sua contemplação jurídica sim. Foi o que aconteceu com o assédio sexual, inicialmente visto como um exagero, mas que o tempo e o respeito pela integridade humana trataram de reconhecer e condenar (Ibid.).

As empresas devem adaptar-se a essa nova realidade que se delineia; do contrário, poderão ter surpresas desagradáveis, como um processo trabalhista aberto por algum funcionário que se sinta prejudicado. Assim, não é mais possível passar ao largo da questão. Ela é concreta e cada vez mais pessoas se conscientizam de que merecem um tratamento, no mínimo, digno (Ibid.).

Muitas vezes, as lideranças, por acompanharem procedimentos consagrados, mas antiéticos, perdem o equilíbrio. Como sabemos o poder, caso não seja entendido como uma ferramenta a ser utilizada para o bem comum, pode corromper. Nesse sentido, é preciso resgatar o equilíbrio perdido e forjar uma nova consciência a respeito da questão. Para tanto, os líderes que ainda mantêm uma postura de desrespeito a valores morais e éticos terão de mudar seu comportamento (Ibid.).

Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalhar entusiasticamente, visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum. A liderança eficaz é baseada nos bons relacionamentos e na autoridade. Autoridade é

a habilidade de levar as pessoas a fazer, de boa vontade, o que você quer, por causa de sua influência pessoal [...]. Já o autoritarismo define as relações em termos de competição, superioridade, poder sobre o outro. É injusto e arbitrário, pleno de sentimentos de auto-importância (HUNTER, 2009).

O autoritarismo era claramente utilizado na quase totalidade das empresas até um passado recente, mas, hoje, um modelo baseado em uma gestão autoritária é anacrônico. Aliás, nem as cabeças coroadas estão isentas de crítica se agirem de maneira deletéria. Ao contrário, respeitam-se aquelas capazes de trabalhar com valores e princípios reais, não apenas teóricos (SINA, 2007).

Embora ainda haja profissionais capazes de abdicar de sua dignidade, aceitando tratamentos desrespeitosos, sempre existe a possibilidade de mudarem de idéia por intermédio de exemplos contrários. Manter o emprego é importante, fundamental até; porém, cada vez mais pessoas se convencem de que isso não deve ocorrer a qualquer preço. Menos ainda à custa da integridade psicológica, pois os danos à mente são os mais difíceis de serem curados (SINA, 2007).

O respeito é a base de todo e qualquer relacionamento. É um valor a ser vivenciado em todos os níveis hierárquicos, de cima para baixo e de baixo para cima – e nunca apenas no segundo sentido, como equivocadamente há quem pense (Ibid.).

Respeito implica estabelecer relações baseadas na transparência e no cuidado com o outro. Requer o exercício profundo e sincero do potencial afetivo que cada de nós, originariamente, tem. Além disso, o respeito pode, sim, ser exercido nos ambientes corporativos, no tocante a atenção com as pessoas com as quais nos relacionamos. Ele se traduz em atitudes como a elegância no trato, sem que isso se confunda com o *laissez-faire* (Ibid.).

Vale ressaltar que respeito também implica coragem de discordar, não só porque o outro merece que sejamos honestos e verdadeiros, o que demonstramos por meio de atitude, mas porque temos o direito inalienável de fazê-lo quando algo nos parece equivocado (Ibid.).

É comum as empresas não levarem a sério o assunto, até porque estão pouco acostumadas a valorizarem as questões humanas, entretanto, esse é um hábito perigoso, pois facilita o surgimento da prática, fortalece os existentes,

desestrutura o ser, destrói as relações, arranha a imagem da empresa e compromete a produtividade. Por outro lado, é obrigação das empresas oferecerem aos empregados um ambiente de trabalho saudável, onde eles possam desempenhar suas funções com segurança, criatividade e alegria. Essa é também uma atitude cidadã que visa contribuir para o exercício da liberdade e do respeito às diferenças (PASSOS, 2004).

Também os departamentos de desenvolvimento de recursos humanos das empresas, os médicos do trabalho e os órgãos de classes, como sindicatos e conselhos, tem papel fundamental na inibição ou contenção de atos perversos. Ao médico, por exemplo, compete discutir o assunto com a pessoa que esteja sendo perseguido, ajudá-la a entender o que está acontecendo. Também compete a ele procurar conversar com o agressor, fazê-lo entender as conseqüências de sua prática e dissuadi-lo de continuar (PASSOS, 2004).

Aos sindicatos, ao serem contatados, cabem ações jurídicas, principalmente quanto aos direitos trabalhistas, pois, quase sempre, o assunto, ao chegar lá, está em fase de rompimento do contrato de trabalho, por iniciativa do agredido, que capitulou, diante da dor e da humilhação, ou do patrão/empresa, que não tomou as providências necessárias a tempo (Ibid.).

Quanto às vítimas, as principais ações devem ser voltadas para seu fortalecimento emocional, aumento de sua auto-estima e autoconfiança; assim, o caminho deve ser o de procurar ajuda com profissionais: psicólogos, psicoterapeutas e outras terapias alternativas (Ibid.).

Como um dos principais objetivos do assédio é desestabilizar a pessoa, ela precisa estar psicologicamente fortalecida a fim de se defender, se possível, enfrentando o agressor sem medo e com determinação. Para isso, é necessário entender o que está acontecendo, afim de não aceitar provocações e manter-se indiferente a elas (Ibid.).

Sua defesa contra as provocações que visam a levá-la a cometer excessos para depois usá-los contra ela deve contemplar cuidado no falar, seriedade no que realiza, qualidade no trabalho, até mesmo zelo com documentos, relatórios que esteja fazendo e seus pertences (Ibid.).

Em síntese, apesar de ser a vítima, passa a ser foco de todas as atenções, até porque esperam ver se as acusações se concretizam, de modo que se faz necessário cuidar de seu comportamento a fim de não cometer enganos que possam ser usados contra ela (PASSOS, 2004).

Apesar de essas ações para fazer frente ao problema serem possíveis e deverem ser praticadas quando se fizer necessário, a prevenção é a melhor saída. No plano da sociedade, a discussão sobre o assunto, colocando-o em foco, mostrando que ele existe e é um ato perverso, é uma atitude saudável e pode evitar que muitos casos ocorram (Ibid.).

Nas organizações, a mesma ação é válida como uma prática educativa, informativa e formativa. Elas devem abrir espaços para que o assunto seja falado, entendido, discutido; devem explicitar as situações que estejam ocorrendo, fazer frente a elas; contemplar em seus regimentos internos e códigos de ética, cláusulas contra o assédio e de proteção às vítimas. Entretanto, mais importante é tentar mudar a cultura dentro e fora da empresa, transferindo a importância da produtividade para a pessoa (Ibid.).

Como as ações educativas exigem certo tempo até os frutos aparecerem, cumpre às empresas terem ações imediatas de contenção e interrupção de atitudes humilhantes. O processo só será detido com a interferência firme de pessoas que não estejam diretamente envolvidas. (Ibid.).

Sina (2007) ressalta que devemos trabalhar com instrumentos que valorizam o talento alheio e o deixam aflorar, gera um ambiente de incentivo ao mérito, ou seja, ao direito adquirido baseado no merecimento. Sua prática está localizada na Antiguidade, tendo sido defendida por sábios como Confúcio e o conquistador Gengis Khan.

Por muito tempo, o mérito esteve associado a procedimentos burocráticos, como os de escolha de funcionários públicos e, sobretudo, como forma de escalada na vida militar por atos de bravura. Essa distorção, porém, não impede a atualização do tema. O sentido da palavra indica mérito, e este não necessariamente deve estar ligado à burocracia. Ao contrário, pode ser uma prática bastante virtuosa, desde que sob novas luzes. Se pensarmos nessa visão de futuro com relações harmoniosas e equilibradas nas empresas, o mérito é exatamente isso: o reconhecimento pelo que

se faz, sem qualquer relação com resquícios de paternalismo ou, pior, de protecionismo. (SINA, 2007).

Merecer significa obter de maneira correta e ter competências profissionais e pessoais verdadeiramente reconhecidas, não por nenhum tipo de apadrinhamento, mas pela realização de práticas corretas na empresa. Todos ganham quando alguém cresce profissionalmente como um exemplo de competência. (SINA, 2007.).

Minassa (2009) afirma que é preciso que se desenvolva um programa preventivo público, envolvendo todos os elementos configuradores de um Estado Democrático de Direito (governo, sociedade, associações sindicais e organizações não governamentais).

Em Minas Gerais, o Sindicato da Justiça (SINJUS-MG) e o Sindicato dos servidores da Justiça de Minas Gerais (SERJUSMIG) estão demonstrando como as entidades sindicais que representam os servidores podem e devem atuar nas questões de assédio moral. Inicialmente criaram uma comissão de Combate ao Assédio Moral com o objetivo de encontrarem ações para primeiramente “humanizar” as relações de trabalho no âmbito do Tribunal de Justiça de Minas (TJMG).

Outra possibilidade, em caso extremo, é recorrer à justiça. Alguns países já possuem normatização sobre o assédio, entre eles; Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos. Neles, os patrões são obrigados a garantirem condições para que os empregados garantam sua saúde física e mental, e casos de assédio podem provocar estragos consideráveis na imagem da empresa e de seus dirigentes. Isso os faz evitar que casos cheguem à justiça, às vezes, negociando com os agredidos a fim de não formularem as queixas.



## 4 MÉTODO

O estudo foi realizado com o sindicato dos Docentes da Universidade Federal do Pará (ANDES/ADUFPA), Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (SINDTUFPA), Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado do Pará (SINTSEP/PA), Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Previdência, Saúde, Trabalho e Assistência Social no Pará (SINTPREVS/PA).

A escolha dos sindicatos se deu por conveniência, por meio de adesão voluntária da diretoria dos 04 (quatro) sindicatos, que juntos somam um total de 80 servidores. Foram entrevistados 3 (três) diretores de cada sindicato, totalizando 12 diretores de ambos os sexos, diferente faixa etária, escolaridade e diferente nível sócio-econômico.

Para a coleta de dados foram utilizados questionários do tipo semi-aberto. Num primeiro momento chegou-se aos sindicatos e após uma breve explanação do instrumento de pesquisa e seu objetivo, foi entregue o questionário (apêndice A) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a cada um dos participantes e combinado o recolhimento posteriormente.

Os dados foram organizados em forma de tabelas e analisados a partir de estatística descritiva, tendo como referência os apontamentos da revisão da literatura.

## 5 CARACTERIZAÇÃO DOS SINDICATOS

### 5.1 SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR/ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (ANDES/ADUFPA)

Foi fundado em 19 de fevereiro de 1981, em Campinas-SP, como Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior e em 1988, após a promulgação da Constituição, passou a ser Sindicato Nacional.(ANDES, 2010).

É uma entidade autônoma em relação aos partidos políticos, aos governos e às reitorias. Por isso, sempre se preocupou em não apartar o trabalho acadêmico da realidade social, vinculando na prática, a luta dos docentes de outros trabalhadores.

Atualmente o ANDES –SN conta com 11 Grupos de Trabalho que subsidiam sua diretoria na discussão dos temas como terra, classe, etnia e gênero.

O Sindicato é mantido por meio de contribuições voluntárias de seus sindicalizados, sem taxa sindical compulsória, pois são contra o imposto sindical.

Atualmente são mais de 72 mil sindicalizados (de instituições de ensino superior federais, estaduais, municipais e particulares) e está representado em todo o País por 12 Secretarias Regionais e 112 Sindicais..

Suas seções sindicais possuem autonomia financeira, patrimonial e administrativa, com regimento geral e diretoria própria,

O ANDES-SN é um sindicato nacional, com sede jurídica e administrativa em Brasília - DF, e jurisdição em todo o território nacional com escritórios regionais em: Belém-Regional Norte I, Manaus-Regional Norte II, Fortaleza-Regional Nordeste I, Recife- Regional Nordeste II, Salvador-Regional Nordeste III, Belo Horizonte-Regional Leste, Goiânia-Regional Planalto, Cuiabá-Regional Pantanal, Rio de Janeiro-Regional Rio de Janeiro, São Paulo-Regional São Paulo, Curitiba-Regional Sul, Pelotas-Regional Rio Grande do Sul. São instâncias do ANDES-SN: Congresso do ANDES-SN; Conselho do ANDES-SN (CONAD); Diretoria do ANDES-SN; Seções Sindicais (S.SINDs) ou ADs-Seções Sindicais (ADs-S.SINDs) (ANDES,2010).

## 5.2 SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL (SINTSEP-PA)

Foi criado em 1990, no clamor da necessidade dos movimentos de lutas dos servidores públicos federais da Fundação de Serviços de Saúde Pública (FSESP) e da Superintendência (SUCAM).

Surgiu de uma associação de ordem da época da ditadura, quando os servidores não tinham o direito de lutar e nem formar entidades sindicais, somente associações.

Atualmente o SINTSEP/PA conta com 07 (sete) regionais: Belém, Santarém, Altamira, Itaituba, Conceição do Araguaia, Marabá e Parauapebas.

## 5.3 SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DO PARÁ (SINDTIFES-PA)

Teve sua formação iniciada em 1971 em forma de associação devido a época negra da história do Brasil, nos tempos da ditadura, quando a única forma de reunião de trabalhadores era por meio de associações. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que liberou a formação de organizações sindicais, foi que em 1993 o SINDTIFES se transformou em sindicato, demorando 05 (cinco) longos anos para se tornar um.

Começou em 21.10.1971, como uma associação dos servidores da UFPA, eminentemente social, de lazer, sem poder de representação jurídica e mais tarde, transformou-se em SINTUFPA - Sindicato dos trabalhadores da UFPA, 1993, após a constituição federal de 1988.

Em 2010 houve a eleição para constituição da nova diretoria do triênio 2010 a 2013, do novo sindicato, com denominação de Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado do Pará técnicos- SINDTIFES.

O SINDTIFES é composto de uma coordenação geral colegiada com três diretorias, e formada no total por 22 diretores, sendo distribuída em 17 coordenações compostas por 02 membros cada: Administração e Finanças, Assuntos Jurídicos, Social, Formação e Política Sindical, Saúde do Trabalhador e Comunicação Social e mais 05 suplentes.

Com esse novo sindicato, tem uma maior abrangência tendo em vista a transformação necessária pela adequação exigida pelo Ministério do Planejamento e Trabalho onde se definia a categoria da abrangência dos servidores públicos federais das instituições de ensino superior, uma vez que os docentes já possuíam sua categoria sindical que os representava- ANDES/ADUFPA.

Todas as decisões são definidas em congressos, sendo que em 2011 acontecerá o próximo congresso, que poderá fazer alterações inclusive do estatuto e de quantitativo de diretoria.

Apesar de o sindicato abranger a UFPA, UFOPA, UFRA e CEFET os associados atualmente totalizam 2.219 sendo todos servidores da Universidade Federal do Pará.

A sede do Sindicato está dividida em administrativa e social. A sede social com localização na Av. Dalva nº 89, bairro da Marambaia, prédio próprio, a parte administrativa fica nas dependências da UFPA.

O sindicato é vinculado a Federação das Universidades Brasileiras – FASUBRA e a Central Única dos Trabalhadores - CUT, com provável alteração para a Federação CONLUTAS.

#### 5.4 SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DA PREVIDÊNCIA, SAÚDE, TRABALHO E ASSISTÊNCIA SOCIAL NO PARÁ (SINTPREVS-PA)

A origem do SINTPREVS-PA se volta para dois momentos importantes na organização dos trabalhadores previdenciários e da saúde. Momentos esses que se destacam antes e depois da Promulgação da Constituição Federal de 1988. No entanto, antes da Constituição Federal de 1988, não era permitido que os servidores tivessem a organização sindical, somente a associação de recreação e lazer. Em 09/08/1968, os trabalhadores do INPS e IAPAS, fundaram o “Unidos da

Previdência”, que passou a ser uma unidade de entretenimento para os servidores. Em 07/07/1978, o “Unidos da Previdência”, denominou-se “Clube dos Previdenciários”, que continha o mesmo objetivo, porém com o acréscimo do artigo 89, determinava que o clube não pode fazer despesas para eventos de cunho político, religioso ou pessoal. Com a mudança ocorrida no sistema previdenciário, o INPS, IAPAS e INANPS passaram a integrar o Sistema Nacional da Previdência e Assistência Social (SINPAS). Em 12/05/1982, na Assembléia Geral, o “Clube dos Previdenciários do Pará”, passou a denominar-se de “Associação dos Servidores do SINPAS – ASSINPAS/PA”, com mesmo objetivo de recreação e lazer. Nesse ínterim os trabalhadores procuraram ir mais além do esporte e lazer. A luta política e as reivindicações para melhorias salariais, condições de trabalho dignas, foram temas que passou a integrar aos objetivos da associação. No entanto passaram a compartilhar com as lutas políticas nacionais como: “As diretas já”, fim do governo militar, greves do ABC paulista, etc. E nesse clima de grandes mudanças e reivindicações houve a eleição para ASSINPAS-PA, que ocorreu no dia 18/12/1986, com duas chapas chamadas de: “avançar na luta”, que almejava a mudança, e a chapa “frente jovem” da situação com foco voltado ao lazer. Com uma vitória de 604 votos contra 377, a chapa “avançar na luta”, foi vencedora e teve gestão com foco na consciência de classe, a qual imperou. E ocorreram diversas greves históricas como paralisações de mais 60 dias, e conquistas como PCCS (Plano de Cargo, Carreira e Salário), dentre outras. Após a Constituição Federal de 1988, os trabalhadores do serviço público decidiram organizar-se em sindicatos. De posse disso surgiu o SINTPREVS-PA. Após a Assembléia Geral que ocorreu em 16/10/1989, a ASSINPAS-PA, transformou-se em Sindicato dos Trabalhadores Federais em Previdência e Saúde: SINTPREVS-PA. O estatuto social foi registrado em 24/01/1990, marcou a categoria da classe trabalhadora do Pará.

## 6 RESULTADOS E ANÁLISE

Prosseguindo no propósito de atingir os objetivos da pesquisa, os dados apontaram os resultados a seguir:

Em relação ao perfil demográfico dos 12 entrevistados, a pesquisa mostrou relativa predominância de mulheres (07) em relação aos homens (05), as faixas etárias de 41 a 59 anos (08) foram as mais freqüentes; enquanto que o estado civil casado foi predominante (05). Quanto ao grau de escolaridade predominou o ensino superior completo (06), ressaltando que o nível médio também teve um número considerável (03). Com relação ao tempo de filiação e o tempo de atuação, a predominância foi na faixa de 11 a 20 anos (06), enquanto que o tempo de atuação na diretoria predominou o intervalo de 05 a 10 anos (08).

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade e os órgãos que compõem os sindicatos, 10 (dez) entrevistados souberam informar sobre o quantitativo e os órgãos que formam o sindicato, enquanto que 01 (um) respondente não informou e 01 (um) respondente confirmou não saber informar o número e os respectivos órgãos componentes do sindicato do qual é diretor.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade de servidores que compõe cada órgão, 06 (seis) diretores não souberam informar o quantitativo de servidores de cada órgão componente do sindicato, enquanto que 05 (cinco) diretores souberam informar com precisão.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade de servidores filiados ao sindicato, 02 (dois) diretores não souberam informar e 07 (sete) diretores informaram com precisão o quantitativo de servidores filiados ao sindicato.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a data de criação do sindicato, somente 01 (um) diretor não soube informar, enquanto que 11 (onze) diretores informaram a data de criação do respectivo sindicato que faz parte como diretor.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade de processos movidos pelo sindicato em tramitação na justiça, 06 (seis) diretores não souberam informar, enquanto que 01 (um) alegou que a informação estava no setor

jurídico e 05 (cinco) informaram com precisão a quantidade de processos que o sindicato possui tramitando na justiça, uma média de 3.000 somente no SINTPREVS.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre os objetos de reivindicação dos processos judiciais, 04 (quatro) diretores não souberam informar, 01 (um) respondente alegou que a informação estava no setor jurídico e 07 (sete) diretores informaram que o sindicato tem diversos processos tramitando na justiça, cujos objetos de reivindicação são: plano econômico, danos morais, malversação de recursos do sindicato, indenizações trabalhistas, assédio moral, 28 %, Paridade, etc.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade de processos por objeto de reivindicação tramitando na justiça, 11 (onze) dos 12 diretores não souberam informar.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre as ações tomadas pelo sindicato para acabar com o assédio moral nas instituições, todos os 12 (doze) diretores informaram que as principais ações são: palestras e reuniões; ações judiciais, conversas com gestor da instituição e com os servidores e colegas, bem como, Processo Administrativo Disciplinar.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre o tipo de acompanhamento dado pelo sindicato aos servidores envolvidos em assédio moral, 02 (dois) diretores não tinham informações e 07 (sete) diretores afirmaram que o sindicato faz acolhimento e acompanhamento por meio da Assessoria Jurídica, que é o setor responsável;

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a quantidade de processos movidos pelo sindicato com relação ao assédio moral, 04 (quatro) diretores afirmaram desconhecer, outros 04 (quatro) não souberam responder e 02 (dois) afirmaram que a Assessoria Jurídica é o setor responsável pela informação

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a existência de processos sobre assédio moral na justiça julgados procedentes, 06 (seis) diretores afirmaram desconhecer a existência de processos sobre Assédio Moral julgados procedentes na justiça, outros 02 (dois) afirmaram que a Assessoria Jurídica é o setor responsável pela informação.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre os processos de assédio moral julgados improcedentes na justiça, a maioria dos respondentes (07) afirmou desconhecer existir processos sobre Assédio Moral julgados improcedentes,

e 02 (dois) respondentes afirmaram que a Assessoria Jurídica é o setor responsável pela informação.

Essas informações são reforçadas pela afirmativa de Passos (2004): É comum as empresas não levarem a sério o assunto, até porque estão pouco acostumadas a valorizarem as questões humanas, entretanto, esse é um hábito perigoso, pois facilita o surgimento da prática, fortalece os existentes, desestrutura o ser, destrói as relações, arranha a imagem da empresa e compromete a produtividade. Por outro lado, é obrigação das empresas oferecerem aos empregados um ambiente de trabalho saudável, onde eles possam desempenhar suas funções com segurança, criatividade e alegria. Essa é também uma atitude cidadã que visa contribuir para o exercício da liberdade e do respeito às diferenças.

Em relação ao conhecimento sobre o procedimento do sindicato no que se refere aos processos julgados improcedentes, 07 (sete) diretores responderam que recorrem a decisão da justiça, enquanto que os demais não souberam informar (05).

Em relação às conseqüências que o assédio mora traz para o sindicato, 03 (três) diretores não souberam responder, 01 (um) respondeu que nenhuma conseqüência e 08 (oito) respondentes informaram que as principais conseqüências são maior demanda na defesa dos direitos coletivos e individuais do associado, bem como, dificuldade de mobilização em virtude do servidor ficar intimidado, além do mesmo não se engajar nas lutas do sindicato e também uma baixa estima do servidor.

Em relação às conseqüências que o assédio moral traz para o servidor assediado, os respondentes afirmaram que os maiores problemas de saúde acometidos ao servidor vão desde o desconforto físico, psicológico e mental, depressão, alcoolismo, absenteísmo e até suicídio.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre a participação do sindicato em uma mesa de negociação, somente 01 (um) diretor não soube informar, enquanto que 11 (onze) diretores informaram a participação do sindicato em mesas de negociação com ênfase para a Mesa Nacional de Negociação Coletiva do Ministério do Planejamento.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre o sindicato ter propostas de discussão em mesa de negociação referente ao assédio moral, os diretores divergiram na resposta, 08 (oito) diretores informaram que sim, inclusive



citaram a reivindicação por melhoria nas condições de trabalho e assédio moral, enquanto que 02 (dois) não souberam informar

Quanto ao conhecimento se o sindicato tem abordado sobre os efeitos do autoritarismo em relação ao trabalho dos servidores em atuação na mesa de negociação, 07 (sete) diretores informaram que o sindicato tem conhecimento e se preocupa em discutir uma forma de minimizar os efeitos do autoritarismo, embora nem sempre tenham uma resposta resolutiva, citando inclusive **que muitas vezes o governo faz ouvido de mercador, prometendo dar soluções, mas não cumprindo a promessa** e 04 (quatro) dos respondentes não souberam informar.

Em relação aos sindicatos preocuparem-se em buscar a qualidade do ambiente de trabalho nas mesas de negociação, somente 01 (um) não soube responder, enquanto que 11 (onze) diretores confirmaram a preocupação do sindicato em buscar a qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, apresentando dossiês com fotos dos ambientes de trabalho, com publicações nas mídias e também por meio de uma mesa de negociação.

Em relação ao conhecimento dos respondentes se os sindicatos estabelecem estratégias para encorajar e estimular os trabalhadores a fazerem denúncias de assédio moral, 10 (dez) diretores afirmaram que sim, buscando encorajar os servidores por meio de oficinas, palestras, etc, no entanto, relataram que **quando a direção do órgão é ligada ao governo (patrão), são impedidos de fazerem denúncias de assédio moral** e 02 (dois) disseram que não conhecem nenhuma estratégia.

Conforme afirma Passos (2004), aos sindicatos, ao serem contatados, cabem ações jurídicas, principalmente quanto aos direitos trabalhistas, pois, quase sempre, o assunto, ao chegar lá, está em fase de rompimento do contrato de trabalho, por iniciativa do agredido, que capitulou, diante da dor e da humilhação, ou do patrão/empresa, que não tomou as providências necessárias a tempo

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre como as mesas de negociação poderiam contribuir para a redução do assédio moral, 02 (dois) diretores não souberam responder, 10 (dez) diretores responderam que se deveria dar ênfase às condições de trabalho, relatando **que o estabelecimento de condições dignas de trabalho como carga horária e critério de avaliação são formas de contribuir com a diminuição do assédio moral**, no entanto, **consideraram que as mesas de**

**negociação são apenas enrolações e de fato nada é definido e encaminhado a favor do trabalhador, se reduzindo à discussão salarial.**

Quanto ao conhecimento dos respondentes sobre o poder da mesa da mesa de negociação em pressionar o governo federal, 02 (dois) diretores não souberam informar e 09 (nove) responderam entender que sim, alegando que: **tem exercido pressão e demonstrado peso político em negociações, pois esta é a uma forma eficiente de produzir efeitos** e 01 (um) informou de forma incompleta alegando que não **pois o governo federal e os governos estaduais não têm interesse nesse assunto, mas apenas em reduzir custo.**

A respeito do conhecimento dos respondentes sobre ações das mesas de negociação para a criação de uma proteção jurídica e social contra o autoritarismo para preservação dos direitos humanos e da dignidade dos servidores, 02 (dois) diretores não souberam responder, 09 (nove) respondentes afirmaram que se deve discutir os projetos de lei que regulamentam os serviços públicos e 02 (dois) afirmaram que não: **nada, pois não tem nenhuma expectativa nessa mesa.**

Barreto (2000) cita que o assunto tem despertado um grande interesse por parte de algumas organizações internacionais, bem como, do próprio Estado e dos movimentos sindicais que representam os trabalhadores, das instituições e das empresas e do próprio Direito, os quais estão levantando uma bandeira de luta contra tudo o que é nocivo ao trabalhador, tanto no aspecto da saúde física quanto da saúde mental e do aspecto psíquico-emocional.

Melo (1998) afirma que a negociação coletiva é uma das principais formas de regulação, pois envolve a relação direta entre dois atores sociais, via representantes dos trabalhadores e empregadores. Desta forma, o relacionamento dos trabalhadores, a interação ou não com o órgão representativo da categoria (o sindicato) fornecem informações sobre o campo de regulação, o mesmo se aplicando em relação aos empregadores.

## 7 CONCLUSÕES

Este trabalho teve o objetivo de avaliar a atuação das organizações sindicais em situações de assédio moral no serviço público e identificar de que forma a negociação coletiva pode contribuir para minimizar a utilização de mecanismos exacerbados de poder pelos gestores públicos, para tanto foi realizada uma pesquisa com os sindicatos dos Docentes da Universidade Federal do Pará (ANDES/ADUFPA), Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (SINDTUFPA), Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado do Pará (SINTSEP/PA), Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Previdência, Saúde, Trabalho e Assistência Social no Pará (SINTPREVS/PA).

A partir dos objetivos delineados na pesquisa e das entrevistas realizadas foi possível verificar que o nível de conhecimento dos sindicatos vinculados a instituições públicas, em relação aos problemas de assédio moral sofridos pelos servidores é ainda muito pequeno, podendo ser considerado frágil para uma argumentação em uma mesa de negociação.

A pesquisa demonstrou que por ser um tema recente entre os sindicatos, os diretores não possuem muito conhecimento sobre o assunto e não demonstraram interesse, conforme se percebe na fala de alguns diretores das entidades sindicais: “o sindicato ainda não dá muita bola ao tema assédio moral”.

Os sindicatos não demonstraram uma preocupação com o tema, pois, na maioria das vezes não tem idéia do mal que faz para a diminuição do bem estar de seus funcionários, esquecendo o quanto de prejuízo pode advir para instituição.

Quanto ao nível de atuação dos sindicatos para encorajar e estimular os servidores vítimas de assédio moral a fazerem denúncias, a pesquisa demonstrou que o tema assédio moral ainda não é muito discutido nas mesas de negociação.

Neste aspecto, esperamos que este trabalho contribua no sentido de ampliar as pesquisas e discussões acerca deste tema, uma vez que as mesas de negociação ainda não tem sido efetivas na resolução da questão do assédio, pois, normalmente o tema mais abordado é a questão salarial, conforme citado pelos diretores.

As mesas de negociação coletiva são oportunidades de debater e construir soluções para diversos conflitos entre servidores e governo. Assim, maior atenção deve ser dada para o tema assédio moral, considerando sua relevância, em que pese à revisão da literatura ter apontado que o assédio é muito perigoso, pois, identificou-se que os sindicatos ainda não possuem conhecimento suficiente e tampouco dão importância aos problemas acarretados aos servidores assediados nas instituições e órgãos públicos.

O estudo sobre o assédio moral tem a pretensão de contribuir com as pesquisas sobre esta temática e para a discussão deste assunto tão importante, no entanto, muitas são suas limitações, considerando que foi realizado somente com representantes de alguns sindicatos, no total de 04 (quatro), em um grande universo de sindicatos, sendo, portanto, recomendável que se faça mais estudos sobre o tema, tanto com os demais sindicatos, quanto com os servidores e as instituições públicas.

Após discussões, leituras dirigidas e empenho em pesquisa bibliográfica, as conclusões apontam para uma necessidade de se re-pensar questões ligadas às relações de trabalho e principalmente, ao abuso de poder, bem como, sugere-se um empenho maior das entidades sindicais em propiciar aos profissionais uma maior reflexão sobre suas necessidades e adquiram uma visão crítica sobre suas próprias condições de trabalho e de respeito à dignidade do ser humano.

A discussão sobre o assunto em mesas de negociação coletiva pode contribuir para a formulação e promulgação de uma lei específica para que o combate ao assédio moral nas instituições públicas possa se tornar mais efetivo e eficaz, uma vez que já existem vários projetos de leis em tramitação no Poder Legislativo federal, estadual e municipal, o que demonstra a força da sociedade e das associações sindicais nas mesas de negociação coletiva.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia**. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica). – UNIFACS. Salvador-BA, out. 2003.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito a indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2006.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <<http://www.sind.org.br/>>. Acesso em: 10 ago. 2010.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org.br/>>. Acesso em: 10 ago. 2010.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <<http://www.expressomt.com.br/>>. Acesso em: 15 de ago. 2010.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <<http://www.unaslaf.org.br/si/site>>. Acesso em: 15 ago. 2010.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <http://forum.jus.uol.com.br>. Acesso em: 15 ago. 2010.

ASSÉDIO moral. Disponível em: <<http://www.inaciovacchiano.com>>. Acesso em: 15 ago. 2010.

ASSIS, Marluce Maria Araújo; VILLA, Tereza Cristina Scatena. O controle social e a democratização da informação: um processo em construção. **Revista Latino AM enfermagem**. 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. BULLYING; Whistleblowing. In: THE MOBBING ENCYCLOPAEDIA. Suécia, 2000. Disponível em: <[www.leymann.se](http://www.leymann.se)>. Acesso em: 30 jul. 2003.

BRASIL. **Código Civil**. 2002. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Regime Jurídico Único**. Disponível em: <[www.tcu.gov.br](http://www.tcu.gov.br)>. Acesso em: 25 de out. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Região, 18. **Decisão**: 05 de novembro de 2003. Processo: RR Nº 577297, 1999. Órgão julgador - Primeira Turma. Fonte DJ. 21 de novembro de 2003. REL. Juiz: Aloysio Corrêa da Veiga.

CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS (CCE). Diretiva do Conselho 76/207 de 9 de fevereiro de 1976. Dispõe sobre o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres referente a acesso ao emprego, formação profissional e às condições de trabalho. Disponível em:<<http://eur-lex.europa.eu> >. Acesso em: 25 de out. 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Russel, 2004.p. 33.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

HUNTER, James C. **O Monge o executivo: uma história sobre a essência da liderança**; tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Direitos Humanos. Fundamentais do Trabalho – Dano Moral**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 11., 2003, São Paulo. Jornal do Congresso. São Paulo: Ed. LTr, 2003. p. 21-22.

LOBATO, Arthur; OLIVEIRA, Dinorá; MILITÃO, Leonardo; FRANÇA, Robert; VIANA, Rui. **Combate ao assédio Moral na administração Pública**. Minas Gerais: Comissão de Combate ao Assédio Moral no Trabalho- SERJUSMIG/SINJUS-MG, 1998.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. **Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: o debate atual**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998. (Coleção ABET-Mercado de Trabalho, v.g).

MINASSA, Alexandre Pandolpho. Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira. **Revista BDA – Boletim de Direito Administrativo**, v.25, n.9, set. 2009. Disponível em:<<http://www.tce.ba.gov.br/files/sumario.>>. Acesso em: 24. mar. 2010.

MOURA, Mauro de. **Chega de humilhação**. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br>>. Acesso em: 10 set. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26.ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) .**Convenção 111**. Dispõe sobre a discriminação no trabalho. Disponível em: <[www.igdh.org](http://www.igdh.org)>. Acesso em: 25 de out. 2010.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

RESENDE, Raniere Lima. **Assédio moral**. 2010. Entrevista concedida ao Sindicato dos Químicos e petroleiros da Bahia. Disponível em:< [www.sind.org.br](http://www.sind.org.br)>. Acesso em: 20 set. 2010.

RISCHE, Cristina Ayoub. **Assédio Moral do Serviço Público e Ouvidoria, qual o ponto de tangência?** Escola de Advocacia Geral da União. Rio de Janeiro: Ouvidoria Geral da Universidade Federal; UFRJ, 2010.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho: temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1995.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. **Rev. TRT 9 R**. Curitiba, n 47, jan./jun. 2002.

SILVA, M.; MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SINA, Amália. **A outra face do poder**. São Paulo: Saraiva, 2007.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (ANDES). **Conheça o ANDES Nacional**. Brasília-DF, 2010. (Folder).

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

**Caro participante,**

**Solicito sua colaboração em responder ao questionário que investiga a atuação das organizações sindicais dos servidores públicos federais como espaço para discussão de assédio moral no serviço público. Trata-se de um Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Negociação Coletiva a ser apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).**

**Asseguro-lhe que sua identidade e todas as informações aqui coletadas serão mantidas em total sigilo.**

**Agradeço a sua colaboração.**

### QUESTIONÁRIO

#### 1. Perfil do Funcionário:

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Estado Civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Outros \_\_\_\_\_

Grau de instrução: \_\_\_\_\_

Instituição que trabalha: \_\_\_\_\_

Tempo de trabalho na Instituição: \_\_\_\_\_

Sindicato ao qual pertence: \_\_\_\_\_

Tempo de filiação ao sindicato: \_\_\_\_\_

Tempo de atuação no Sindicato: \_\_\_\_\_

Tempo de diretoria na entidade sindical: \_\_\_\_\_

#### 2. Informações sobre a atuação do Sindicato:

2.1. Quantos órgãos compõem o sindicato? \_\_\_\_\_

2.2. Qual a quantidade de servidores de cada órgão? \_\_\_\_\_

2.3. Qual a quantidade de servidores filiados ao sindicato? \_\_\_\_\_

2.4. Quando foi criado o sindicato? \_\_\_\_\_



2.5. Quantos processos movidos pelo sindicato em favor da categoria estão tramitando na justiça? \_\_\_\_\_

2.6. Quais são os objetos de reivindicação dos processos que estão na justiça?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.7. Qual a quantidade de processos existente na justiça de cada reivindicação?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.8. Quais as ações tomadas pelo sindicato para acabar com o assédio moral nas instituições?

- Palestras/reuniões
- Ações Judiciais
- Acompanhamento Psicológico
- Negociação coletiva
- Conversa com gestor da instituição
- Conversa com servidores/colegas
- Outros. Especificar: \_\_\_\_\_

2.9. O Sindicato oferece algum tipo de acompanhamento aos servidores envolvidos em situações de assédio moral?

- Sim
  - Não
  - Às vezes
- Caso afirmativo, de que forma: \_\_\_\_\_

2.10. Quantos processos em relação a situações de assédio moral o sindicato já moveu/move na justiça? \_\_\_\_\_

2.11. Quantos destes processos relacionados a assédio moral foram julgados procedentes/favoráveis ao servidor? \_\_\_\_\_

2.12. Quantos destes processos relacionados a assédio moral foram julgados improcedentes? \_\_\_\_\_

---

2.13. Qual o procedimento do sindicato com relação aos processos considerados improcedentes relacionados a assédio moral?

( ) Arquivar

( ) Recorrer a decisão da Justiça.

( ) Outros. Especificar: \_\_\_\_\_

2.14. Em sua opinião, que conseqüências o assédio moral traz para o sindicato?

---

---

---

2.15. Em sua opinião, que conseqüências o assédio moral traz para o servidor assediado? \_\_\_\_\_

---

---

2.16. O Sindicato participa de alguma mesa de negociação coletiva? Qual? \_\_\_\_\_

---

---

2.17. O Sindicato já propôs discutir sobre o assédio moral em mesas de negociação coletiva?

( ) Sim

( ) Não

Caso afirmativo, de que forma: \_\_\_\_\_

---

---

2.18. Como o sindicato participa de alguma mesa de negociação coletiva? Qual? \_\_\_\_\_

---

---

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Prezado (a) participante,

Sou aluno (a) do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, da Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e estou realizando uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), sob a orientação do Professor (a) XXXXXXXX, cujo objetivo é XXXXX.

A sua participação envolve uma entrevista ou preenchimento de um questionário, envolve também o consentimento de observar seu ambiente de trabalho XXXX (se for o caso). Essa participação neste estudo é voluntária.

Os resultados deste estudo serão publicados, mas seu nome não aparecerá e será mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la. Apesar de que você não terá benefícios diretos em decorrência de sua participação, o provável benefício que lhe advirá por ter tomado parte nesta pesquisa é a consciência de ter contribuído para a compreensão do fenômeno estudado e para produção de conhecimento científico.

Se você tiver qualquer pergunta em relação à pesquisa, por favor, telefone para xxxxxxx. (telefone do cursista). Desde já agradecemos sua contribuição no estudo proposto.

Contatos com a coordenação do Curso (51) 33083725.

Atenciosamente,

Cursista

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_\_\_  
Local e data

Consinto em participar deste estudo

Entrevistado

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_\_\_  
Local e data