

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Maria da Glória Spaziani Rinaldi Gasparini

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CAUSAS, TIPOS, CONSEQUÊNCIAS E
PREVENÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

**Porto Alegre
2010**

Maria da Glória Spaziani Rinaldi Gasparini

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CAUSAS, TIPOS, CONSEQUÊNCIAS E
PREVENÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Mariana Baldi

**Porto Alegre
2010**

Maria da Glória Spaziani Rinaldi Gasparini

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CAUSAS, TIPOS, CONSEQUÊNCIAS E
PREVENÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em 06 de outubro de 2010

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Maria Ceci Misoczky

Prof. Clézio Saldanha dos Santos

**Aos meus pais, Gilberto e Elza, por terem
me ensinado a viver.
A minha família pela compreensão e
apoio.**

AGRADECIMENTOS

À Profa. Tutora Carla Garcia Bottega pela sempre gentil e pronta disponibilidade em auxiliar-me na pesquisa.

Aos colegas de trabalho, da Gerência Regional do Trabalho em São Carlos do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo apoio e estímulo na finalização do trabalho.

Ao meu esposo, Edson, e aos meus filhos Mariana e Daniel, pelo carinho, incentivo e compreensão.

Só existem dois dias no ano que nada pode ser feito. Um se chama ontem e o outro se chama amanhã, portanto hoje é o dia certo para amar, acreditar, fazer e principalmente viver.

Dalai Lama

RESUMO

Nas últimas décadas a transformação do mundo e a implantação do neoliberalismo trouxe de forma acirrada uma questão antiga, talvez desde o início do trabalho, que atualmente vem sendo problematizada e sistematizada, o assédio moral no ambiente de trabalho. Na sociedade competitiva acostumada a essas situações de violência psicológica relacionada ao trabalho, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho ganhou visibilidade e interesse de pesquisadores, trabalhadores, sindicatos, empresas e administradores públicos. A presente pesquisa trata do tema assédio moral no serviço público federal, como um conflito interno, apesar da responsabilidade do empregador público quanto às condições de trabalho, não atribuindo as práticas de assédio moral no trabalho como uma ocorrência às características individuais dos funcionários. A pesquisa demonstra que através da formação do conhecimento sobre as causas, tipos, conseqüências e formas de prevenção do assédio moral no local de trabalho, e a disseminação desse conhecimento, conduzirá a propor regras internas, como formas de mediar conflitos, a fim de agilizar a resolução e harmonia no trabalho. O estudo objetiva demonstrar a possibilidade da mediação interna inserida na negociação coletiva de trabalho, enquadrar e padronizar condutas, na resolução de conflitos e prevenção contra as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho. Através dessa iniciativa transparente e democrática, o Estado deverá atender à administração pública gerencial e aos interesses coletivos, como atendimento com qualidade e produtividade por indivíduos motivados e respeitados. A partir da metodologia do estudo de casos de natureza descritiva e exploratório, respeitada a bibliografia estudada e consultada, e na coleta de fontes primárias (observações) e secundárias (atas, documentos) de caráter qualitativo foram observadas o quanto é relevante o estudo do assédio moral no serviço público federal e alternativas à prevenção.

Palavras-chave: Assédio moral; serviço público federal; prevenção de conflitos; negociação coletiva de trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1. TRABALHO	15
CAPÍTULO 2. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	19
2.1 CAUSAS	20
2.2 TIPOS	22
2.2.1 Assédio vertical descendente	23
2.2.2 Assédio horizontal	23
2.2.3 Assédio misto	23
2.2.4 Assédio ascendente	23
2.3 MANIFESTAÇÕES	24
2.4 CONSEQUÊNCIAS	25
2.4.1 Nexo causal	26
2.5 MOBBING DE ESTADO	27
2.6 REGIME JURÍDICO ÚNICO E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	28
2.7 DEMANDAS POR ASSÉDIO MORAL	30
2.7.1 Tríplex responsabilidade	30
2.7.2 Competência para demandar	31
2.8 FORMAS DE PREVENÇÃO	31
CAPÍTULO 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	33
CAPÍTULO 4. CASOS REAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL	36
CAPÍTULO 5. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E FORMAS DE COMPOSIÇÃO	53
5.1. CONCEITO DE CONFLITO	53
5.1.2. Conflitos coletivos de trabalho	53
5.2 FORMAS DE COMPOSIÇÃO	54
5.2.1 Conciliação, Mediação e Arbitragem	54
5.2.2 Negociação coletiva de trabalho	56
5.2.3 Jurisdicional	56
CAPÍTULO 6. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	57
6.1. CONCEITO	57
6.2. REGRAS, O PAPEL DO ESTADO E ATUAÇÃO SINDICAL	57

6.3. PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	59
CAPÍTULO 7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL ...	62
7.1 LEVANTAMENTO INTERNACIONAL	62
7.1.1 Argentina	63
7.1.2 Estados Unidos da América	64
7.1.3 Itália	64
7.1.4 Espanha	64
7.1.5 Inglaterra	65
7.1.6 França	65
7.1.7 Alemanha	66
7.2 NO BRASIL	66
7.2.1 Normas aplicáveis e a prática	69
7.2.2 Sindicalização	71
7.2.3 Direito de greve	72
7.2.4 Dissídio coletivo	73
7.2.5 Princípio da legalidade	74
7.2.6 Princípio da eficiência	75
7.2.7 Orçamento e finanças públicas	76
CAPÍTULO 8. A MEDIAÇÃO INTERNA COMO VISÃO POSITIVA E TRANSFORMADORA DO CONFLITO	78
CAPÍTULO 9. RESULTADOS	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS	86
APÊNDICE A	90

INTRODUÇÃO

O tema assédio moral no serviço público federal associado a reflexos da negociação coletiva na definição da política de gestão de pessoas, na presente pesquisa, tem como foco a busca da solução de conflitos oriundos das relações de trabalho, decorrentes de vínculos funcionais e de trabalho dos servidores públicos estatutários.

A presente pesquisa objetiva demonstrar que através da formação do conhecimento sobre as causas, tipos, conseqüências e formas de prevenção do assédio moral no local de trabalho, e a disseminação desse conhecimento, conduzirá a propor regras internas, ou seja, formas de mediar internamente conflitos, a fim de evitar processos longos e desgaste entre os envolvidos, tendo em vista que a proibição e a punição já estão estabelecidas na Lei nº 8112/90.

É relevante observar que assédio moral no trabalho é crime, conforme institui o artigo 36-A do novo Código Penal Brasileiro, entretanto existem formas de prevenção contra essas práticas na administração pública, sendo a via negocial a mais rápida e eficaz quando devidamente elaborada e implementada. Quando a administração pública abre espaço aos representantes sindicais, e juntos elaboram manuais de condutas esclarecendo e divulgando quais práticas são consideradas incorretas, o processo e proposta de comportamento ficam transparentes, e por ter sido negociado, deverá atender às partes que negociam.

O assédio moral constitui uma conduta grave, causando ao indivíduo profundos transtornos emocionais, assim como nas relações e condições de trabalho, difícil de ser medido, a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo.

São incalculáveis os custos sociais do assédio moral, pois atinge a vítima amplamente, sua vida, sua família, os círculos de amizades, deixando de produzir em seu trabalho devido à diminuição do rendimento profissional, e ainda arcando com altos custos de tratamentos médicos, somado a isso tudo uma diminuição da renda. Os custos não são devidos somente ao assediado e seus familiares, mas a toda sociedade e governo. Os custos com benefícios previdenciários, com aposentadorias antecipadas, tratamentos médicos e hospitalizações, caracteriza-se um prejuízo difícil de ser mensurado para a sociedade.

A inserção do tema no contexto atual é muito pertinente no que se refere à negociação coletiva, tendo em vista que nos processos negociais entre empregadores, que pode ser o Estado, e os empregados, que podem ser funcionários públicos, deve fazer parte da pauta de

reivindicações a melhoria de condições e saúde no trabalho, sendo um dos aspectos importantes a eliminação e prevenção de processos de assédio moral no local de trabalho.

O assédio moral na administração pública atribui-se à deterioração das relações interpessoais e problemas organizacionais, relacionado a inúmeros fatores, como discriminação baseado no gênero, idade, limitações físicas e de saúde, religião, orientação sexual, garantia da estabilidade no vínculo funcional, ausência de políticas de motivação dos setores de recursos humanos e outras diferenças que não são respeitadas, como aparência física e posição social.

A administração pública federal passa por governos que trazem diversas políticas de Estado, e na maioria das vezes projetos em andamento são interrompidos dando lugar a outros projetos, devido a compromissos eleitorais ou relacionado a outros motivos, demonstrando a falta de compromisso público com a sociedade e com quem os realiza. Há uma descontinuidade nos processos administrativos planejados, impossibilitando os responsáveis pelos setores de recursos humanos das instituições públicas federais implantar projetos de gestão de pessoas que motivem os funcionários públicos, que qualifiquem adequadamente dirigidos atender às políticas e processos administrativos alinhados ao interesse da administração e sociedade.

Há relatos de desmandos por parte de administradores públicos que na maioria das vezes não fazem parte da carreira da instituição, são nomeados através de cargos comissionados, não conhecem a história daquela instituição e muito menos de seus funcionários.

O setor de mediação pública do Ministério do Trabalho e Emprego, tanto nos conflitos individuais quanto nos conflitos coletivos de natureza trabalhista, tem recebido e formulados denúncias de assédio moral praticada contra funcionários, por administradores públicos e gerentes de instituições como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Universidade Federal, entre outras. A contribuição do tema ao debate é importante por dois motivos. Primeiro para formação do conhecimento junto aos funcionários e administradores, e segundo, para esclarecer quando ocorre, o motivo pelo qual ocorre e a forma de evitar tais mecanismos de manipulação psicológica.

Importante ressaltar que a administração pública deve dar o exemplo à sociedade quanto a ética e a moral nas relações de trabalho, apresentando formas de mediar conflitos entre indivíduos, através de processos eficientes e eficazes, objetivando a harmonia entre eles, levando a maior qualidade e produtividade nos serviços realizados e oferecidos à sociedade.

Se não há como alterar essa forma de administrar, ao menos no momento, haverá formas para se estabelecer um processo administrativo público que coloque regras internas que devam ser cumpridas assim como as obrigações legais.

O trabalho está estruturado com o capítulo 1 descrevendo momentos históricos sobre o trabalho, através da bibliografia simplificada e traduzida de Adam Smith (1985), Taylor (1911), Karl Marx (1990), J. Keynes (1996), e mais atual, Heloani (2003).

No capítulo 2 a proposta é construir conhecimento sobre as causas, tipos, e conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de disseminar esse conhecimento através da área de recursos humanos de cada órgão, baseado nas obras de Marie France Hirigoyen dos anos de 2000 e 2002.

Nesse mesmo capítulo trata do assédio moral no serviço público, sendo consultado Batalha (2009) que coloca o tema mais especificamente focado no servidor público, o motivo, tríplice responsabilidade e as razões da prática; também foram acessados sítios eletrônicos das seguintes entidades: Câmara Legislativa do Distrito Federal e da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União.

Também foram consultadas teses de mestrado e doutorado pertinentes ao tema, pois trazem à pesquisa informações atualizadas.

Os procedimentos metodológicos são tratados no capítulo 3. A opção é pelo estudo de caso de natureza descritiva e exploratório, baseado na bibliografia estudada e consultada, na coleta de fontes primárias (observações) e secundárias (atas, documentos) de caráter qualitativo.

Após conceituar, caracterizar e demonstrar as conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho na administração pública, a presente pesquisa busca mostrar que o tema está relacionado a conflito nas relações de trabalho, e que o assunto deve buscar formas de prevenção.

O capítulo 4 apresenta os casos reais de assédio moral na administração pública federal, transcritos e baseados em documentos arquivados no Ministério do Trabalho e Emprego, anos de 1995 a 2010, que constam de relatos de funcionários assediados, o conteúdo da mediação realizada entre assediado e representantes do órgão público do qual há funcionário assediador, o resultado da mediação e posterior observação.

No capítulo 5 foi conceituado conflito coletivo de trabalho e observado que um litígio pode ser individual em sua origem (um servidor público ser assediado moralmente), para em seguida tornar-se coletivo, assim como pode ser, ao mesmo tempo, individual e coletivo

(BELTRAN, 1996). Apresenta as formas de composição dos conflitos coletivos de trabalho, mais especificamente na administração pública federal, como a conciliação, a mediação, arbitragem, a negociação coletiva de trabalho e a jurisdicional (BATALHA, 2009; BELTRAN, 1996)

O capítulo 6 conceitua negociação coletiva de trabalho, apresenta as regras, o papel do Estado e a atuação sindical, assim como os princípios que regem a negociação coletiva, e como referência citamos a apostila de Negociação I do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, organizada por Misoczky (2009), com diversas citações 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 de trabalho no serviço público foi tratada no capítulo 7, constando um levantamento internacional, e posteriormente no Brasil, apresentando o que existe de normas aplicáveis, como ocorre na prática, os princípios e a limitação orçamentária. “A teoria que nega a possibilidade de negociação coletiva no setor público o faz sob o fundamento básico de que o legislador constitucional, voluntariamente, não conferiu tal direito ao servidor público ao não mencionar expressamente o inciso XXVI do art. 7º em seu art. 39, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos” (STOLL, 2007).

No capítulo 8 se pretende demonstrar que o assédio moral no ambiente de trabalho trata-se de um conflito coletivo, apesar de se colocar inicialmente individual, tendo em vista que é um indivíduo que reclama ou denuncia, no entanto, dependendo da política de metas estabelecida pelo órgão ou entidade para o qual trabalha, poderá se apresentar de forma coletiva, ou em diversos locais, por diversos gerentes ou gestores assediadores, porém do mesmo órgão ou entidade, se estabelecendo um conflito coletivo, atingindo vários funcionários no mesmo espaço de tempo. A proposta é que se estabeleça a mediação interna como forma de prevenção de conflitos no trabalho, mediante determinação em acordo coletivo de trabalho, ou seja, a partir da negociação coletiva de trabalho entre administração pública e representantes sindicais, que pactuem cláusula que se determine a mediação interna no caso de algum funcionário buscar a representação sindical.

Os resultados, tratados no capítulo 9, encaminham para proposta negocial como forma de prevenção e resolução de conflitos na área de relações do trabalho tanto nas organizações privadas quanto na área pública, e que a prática do assédio moral tem se instalado no

ambiente de trabalho, portanto os setores de recursos humanos necessitam de preparo e qualificação para trabalhar o consenso e a harmonia entre os colaboradores.

A experiência adquirida em minha atividade profissional como mediadora em conflitos individuais e coletivos no Ministério do Trabalho e Emprego, e ainda através da atenção dispensada aos trabalhadores e funcionários públicos nos atendimentos para orientação e esclarecimentos acerca da legislação em vigor, é que motivaram o estudo do assédio moral no trabalho. O estudo leva à busca da elucidação do fenômeno, a compreensão das diversas facetas e propostas de medidas preventivas, concluindo que a composição entre as partes conflitantes demonstra-se como a melhor forma de prevenção.

CAPÍTULO 1. TRABALHO

A análise e investigação sobre o assunto assédio moral no local de trabalho estão voltadas para uma questão atual, que vem sendo sistematizada e problematizada, mas que na visão histórica, nunca deixou de ser uma questão antiga, provavelmente desde o início do trabalho.

Na organização do trabalho observa-se que a história se repete e as relações entre capital e trabalho se desenvolvem em movimentos circulares, momentos que nos deparamos com idéias antigas vestidas de nova roupagem, se adaptando às circunstâncias históricas.

No século XVIII, Adam Smith, economista escocês, em sua obra *Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações*, defende as idéias de que a fonte de toda riqueza é o trabalho, que uma feliz organização da economia realiza-se espontaneamente em toda a sociedade em que o homem pode conduzir-se sob o impulso de seus interesses pessoais, que os governos devem dar liberdade total à produção nacional e ao comércio internacional, que condena a política mercantilista e os entraves criados pelas corporações e que preconiza a não intervenção do estado em matéria econômica e o livre câmbio. Na mesma obra é interessante destacar sobre o processo de divisão do trabalho, que nota-se ser atual. A divisão do trabalho faz com que o trabalhador adquira, com a tarefa repetitiva, uma agilidade maior e com isso fique rápido na execução de seus movimentos, provocando assim uma diminuição no tempo gasto, o resultado é o aumento da produção em todo período de trabalho. Para fazer com que os homens trabalhem pelo desenvolvimento, Adam Smith coloca que deve convencê-los dos ganhos pessoais que terão e como isso atendem aos interesses deles.

No capitalismo em sua fase monopolista, padrão de acumulação de capital, com a intensificação do trabalho e o aumento da produção, os trabalhadores sofreram demasiadamente, tendo em vista que esse processo causou aumento do desemprego e diminuição dos salários. A obtenção da mais valia muito mais elevada, consiste na diferença entre o valor do que o trabalhador efetivamente produz e o valor de seu salário.¹

No contexto de conflitos entre capital e trabalho, observando o que ocorria nas fábricas do início do século, em 1911 surge a teoria de Taylor, propondo aplicar

¹ Para Karl Marx, na obra *O capital*, “A produção capitalista, que é essencialmente produção de mais-valia, absorção de mais trabalho, produz, portanto, com o prolongamento da jornada de trabalho, não apenas a atrofia da força de trabalho, a qual é roubada de suas condições normais, morais e físicas, de desenvolvimento e atividade. Ela produz a exaustão prematura e o aniquilamento da própria força de trabalho.” Ainda para Marx a mais-valia absoluta é extraída pelo prolongamento da jornada de trabalho e a mais-valia relativa é extraída da intensificação do trabalho e diminuição do número de trabalhadores, que consiste num processo social.

conhecimento ao trabalho, chamada “ciência da administração”. Taylor demonstra que é possível otimizar a produção descobrindo e prescrevendo a maneira certa de se fazer as coisas, para atingir o máximo em eficiência. Pode parecer banal, mas revelou-se inovador, pois naquela época não havia nenhum pensamento sobre o ato de trabalhar, não havia metodologia, só força bruta. Os gestores limitavam-se a estabelecer quotas de produção e não se preocupavam com processos, e com a nova proposta, passou a gerar resultados por intermédio de pessoas.

De 1950 a 1973 houve um crescimento da economia internacional. O fordismo teve seu ápice no período posterior à Segunda Guerra Mundial nas décadas de 1950 e 1960, que ficaram conhecidas na história do capitalismo como “Os Anos Dourados”, sendo seus princípios a intensificação, a produtividade e a economicidade. A crise sofrida pelos Estados Unidos na década de 1970 foi considerada uma crise do próprio modelo, que apresentava queda da produtividade e das margens de lucros. A partir da década de 1980, esboçou-se nos países industrializados um novo padrão de desenvolvimento denominado pós-fordismo ou modelo flexível (toyotismo), baseado na tecnologia da informação.

A partir de 1970 ocorreu a crise geral e importantes problemas de ajustes econômicos devido à crise do petróleo. Uma desregulamentação do sistema monetário internacional e dois choques petrolíferos (em 1973 e 1979) estiveram na origem de uma crise econômica que, no início dos anos 70, travou o ritmo de crescimento nos países industrializados.

É do consenso geral que dois fatores concorrem para a explicação desta crise da década de 70. Primeiro era evidente a desvalorização do dólar americano, para além da perda da sua paridade em relação ao ouro decretada pelo presidente Nixon em 1971; segundo, as crises petrolíferas de 1973 e 1979 conduziram a um aumento muito acentuado do preço do petróleo e este, conseqüentemente, dos bens de consumo. A partir dessa crise, países europeus como a Inglaterra, Alemanha, e outros como Japão e Estados Unidos, iniciaram a defesa por um estado mínimo, que atuasse de modo contido e pontual, com o objetivo de manter a lógica do mercado, propondo um estado neoliberal em oposição à idéia de um estado positivo, Keynesiano², ²interventor nos setores essenciais da economia e da vida social (HELOANI, 2003).

² A escola keynesiana se fundamenta no princípio de que o ciclo econômico não é auto-regulador como pensavam os neoclássicos, uma vez que é determinado pelo "espírito animal" dos empresários. É por esse motivo, e pela ineficiência do sistema capitalista em empregar todos que querem trabalhar que Keynes defende a intervenção do Estado na economia.

³ É o enxugamento de pessoal, delegando maior responsabilidade a gerentes e funcionários de níveis mais baixos, com o objetivo de diminuir a burocracia, utilizando a racionalização e a reestruturação que proporciona

Esses governos, vitoriosos na proposta neoliberal, que mais parece neoconservadora, foram fortalecidos devido à falência dos países do leste europeu, colocando uma política de dominação financeira, que se apresentou por meio de planos de estabilização e reformas estruturais aprovadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial. Alegando equilíbrio no sistema financeiro internacional, o FMI empresta dinheiro aos países com problemas financeiros, em contrapartida exige a implantação de políticas econômicas rígidas e o Banco Mundial financia projetos sociais aos países em desenvolvimento.

Como um dos fundamentos das políticas públicas na década de 1980, surge a reforma do estado, momento em que nas empresas públicas e privadas adotam-se os termos como privatização, desregulamentação, empregabilidade, produção globalizada, diminuição da atuação do estado, previdência privada, desindexação dos salários, mercado, *downsizing*³, terceirização, flexibilização dos contratos de trabalho e administração pública gerencial.

Com a globalização da economia, a nova divisão de trabalho, pós-fordista, é mais competitiva, com investimentos em microeletrônica, em que os trabalhadores cooperam com os programas de intensificação da produtividade, por meio de novas formas de gestão de produção.

O capital investiu em equipamentos, serviços de manutenção e *softwares*, e os trabalhadores além de vender sua força de trabalho, se tornaram responsáveis não só por manter os referidos equipamentos, mas também a inovar para conseguir mais ganhos de produtividade e repassá-los à organização (intenção da permanência da organização no mercado, com a conseqüente manutenção dos empregos dos trabalhadores).

Por meio das inúmeras ferramentas de gestão da produção concomitante com ferramentas de administração de recursos humanos, o que se tem notado é a tentativa de harmonizar ou conciliar a autonomia dos trabalhadores, direcionada a organizar um determinado setor, área, local de trabalho ou grupos de trabalhadores, com controles sutis, com o objetivo de colocar o trabalho numa posição de “dependência” do capital (HELOANI, 2003).

Esse mecanismo de poder adotado pelas organizações, nas palavras de Max Pagés (1987), é a “manipulação do inconsciente”. Tal mecanismo atua no inconsciente, apropriam-se das virtudes dos trabalhadores como a atenção, a dedicação, assiduidade e outras. Eles por sua vez passam a olhar a organização como uma empresa protetora, que se identifica com seu

umentar o valor acrescentado pela gerência e ao mesmo tempo diminuir os custos dela, alcançando maior produtividade.

colaborador. Apresentando-se dessa maneira podemos ver o trabalho subordinado ao capital em três momentos: afetivo, subjetivo e psicológico (HELOANI, 2003).

Essa posição de dependência ocorre também nos locais de trabalho da administração pública, assim como o valor e a responsabilidade que é dada a cada servidor público para executar suas atividades, ficando o peso do sucesso ou da ineficiência nos ombros de cada servidor, daquele que executa suas atividades na ponta, direto com o cidadão, e os gestores e administradores públicos somente como telespectador, atribuindo notas às estratégias de controle implementadas nos ambiente de trabalho, ao incremento da produtividade dos trabalhadores.

A pressão para produzir mais e de forma controlada, com excessivo rigor dos gestores da administração pública, vem sendo denunciada à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS), caracterizando assédio moral ou violência psicológica contra os servidores, tendo em vista a falta de estruturas físicas, de equipamentos, de qualificação profissional para o exercício efetivo das responsabilidades que lhes são atribuídas e ainda inúmero casos de desvio de função sem contrapartidas financeiras.

CAPÍTULO 2. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A agressão psicológica chamada de assédio moral pode ocorrer nos meios social, familiar, ou escolar, no entanto o ambiente mais freqüente é do trabalho, tanto no setor privado quanto no público, pois envolve a relação de domínio e submissão entre o capital e o trabalho, ou entre os governantes e os funcionários públicos.

O assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. São microagressões, graves, se tomadas isoladamente, mas, que, por serem sistemáticas, tornam-se muito destrutivas (HIRIGOYEN, 2002).

Hirigoyen (1998), entende, dentro da sua especialidade, que assédio moral poderá ser caracterizado como qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Para Lílian Ramos Batalha (2009), o assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

E ainda, tão importante quanto aos demais conceitos, para Barreto (2000) 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. Conceito muito semelhante aos demais.

A autora Ana Beatriz Barbosa Silva (2010), estudiosa em comportamento humano, coloca em sua última obra, *Bullying*, que tal fenômeno deve ser definido como um problema de saúde pública, devendo ser análise de todos os profissionais que atuam na área médica, psicológica e assistencial de forma mais abrangente, pois a falta de conhecimento sobre a existência, o funcionamento e as conseqüências, propicia o aumento desordenado no número

e na gravidade de novos casos, e nos expõe a situações trágicas isoladas ou coletivas que poderiam ser evitadas.

2.1 CAUSAS

O assédio moral sempre existiu nos ambientes de trabalho, pois está ligado à natureza humana, no entanto o que se observa que tal prática tem tido uma incidência maior na atualidade.

Os efeitos da globalização e internacionalização das organizações assim como a influência econômica e a busca do lucro acima de tudo, ou na administração pública a busca em atender aos compromissos eleitorais dos governos que administram, leva à alteração de valores sociais, à violação da valorização do trabalho humano e de sua dignidade.

As mudanças na organização do trabalho tendo por finalidade somente a obtenção de maior lucro, a intensidade de trabalho e com qualidade, a mais valia estruturada na pressão aplicada sobre os colaboradores, com contrapartida a manutenção de seus empregos, banaliza o mal, resigna a sociedade e causa incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento, é o mecanismo de dominação pelo medo, facilitando a manipulação.

Hirigoyen (2006) aponta o agravamento do assédio moral nos locais de trabalho e a sua ligação aos novos contextos favoráveis, como a nova organização do trabalho, o cinismo e a perversidade do sistema, e a função facilitadora de uma sociedade narcísica.

Também coloca que em ambientes profissionais onde a gestão não é transparente, permite aos indivíduos comportamentos perversos, ocorrendo com facilidade o assédio moral.

Os contextos profissionais que mais facilmente são praticados atos de assédio moral são citados pela mesma autora contendo os seguintes ambientes: mecanismos de stress (metas impossíveis de serem alcançadas), distorções da comunicação entre as chefias e os subordinados, a sobreposição da cultura da empresa aos valores individuais e o não reconhecimento do trabalho produzido.

Conforme abordado pela autora e apresentado nesta pesquisa através dos casos reais relatados no capítulo 4 (casos d, e, f, i), os gestores das organizações demonstram "cinismo e perversidade" na atuação profissional, permitindo que ocorra entre os indivíduos a manipulação da mentira para obter melhor resultado, a destruição das pessoas, desresponsabilização constante, falta de proteção aos colaboradores, deixando de lado o

verdadeiro valor das pessoas, facilitando e incentivando a instalação do assédio moral no local de trabalho.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2009), nos últimos cinco anos, houve um crescimento de 70% no número de denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho em todo país, e em 2009, seis Estados da Federação Rio de Janeiro, Pernambuco, Piauí, Ceará, Santa Catarina e São Paulo, somam mais de 400 investigações em empresas dos setores bancário, aéreo, metalúrgico e comércio. No Estado de São Paulo, em 2008, houve a instauração de 247 inquéritos civis cujo teor era o assédio moral.

São algumas hipóteses para a ocorrência concentrada de assédio moral: as reestruturações atingem mais fortemente os cargos preenchidos no que se referem aos níveis hierárquicos médios ou altos, elevando o nível interno de competição e violência na luta por esses cargos; o assédio moral ocorre mais fortemente por pessoas que tem mais tempo de casa ou que tem estabilidade no emprego; a degradação das condições de trabalho atinge os cargos de nível intermediário ou nas camadas mais elevadas das organizações em proporções muito altas. Observa-se ainda que o fenômeno atinge igualmente o setor privado e a administração pública, mas as taxas de suicídio no setor público aparecem ligeiramente mais elevadas em relação ao setor privado (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Hirigoyen (2002) coloca que o levantamento realizado em sua pesquisa sobre assédio moral no ambiente de trabalho nos mostra taxas de respostas idênticas nos setores público e privado, o que confirma demais pesquisas, com um percentual de 50% para o setor público (42% efetivos, 2% contratados e 6% nas empresas nacionalizadas), e 50% para o setor privado, observando que o assédio moral no setor público foi constatado como mais acentuado.

Barreto (2005) apresentou pesquisa sobre assédio moral no Brasil, nos ambientes de trabalho, e através de 10600 respostas de trabalhadores de diferentes ramos produtivos, do setor privado e do público, que se sentiam assediados no momento ou que alguma vez foram assediados. Deste montante de assediados, 75% afirmaram que em algum momento da vida profissional sentiram as conseqüências das humilhações; 70% foram vítimas de isolamento; 85% declararam ter sido vítima de invasão de privacidade e intimidade; e 40% vítimas de agressões verbais.

Os funcionários do setor público possuem estabilidade do vínculo funcional, não podendo ser demitidos, exceto por faltas graves, e por esse motivo é que o assédio moral pode durar anos, sendo os métodos praticados mais perniciosos e que causam mais prejuízos à

saúde física e psicológica do indivíduo. A literatura e a experiência mostram que o assédio moral no setor público está mais relacionado à disputa de poder do que à produtividade.

Nos ambientes de trabalho do setor público o assédio moral é praticado de forma mais visível, conforme se observa nos casos relatados nos atendimentos no Ministério do Trabalho e Emprego. A frequência da prática é devido à falta de preparo dos chefes ou gestores das unidades, e agem, na maioria das vezes, por pura perseguição a um determinado funcionário. Fazem isso em razão da peculiaridade legal do vínculo funcional do funcionário, tendo em vista que os gestores públicos não dispõem de autonomia para proceder demissões, assim passam a proceder a humilhações e sobrecarregá-los de tarefas inócuas.

No setor público são nomeados com grande frequência, chefes sem conhecimentos profissionais mínimos necessários, indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por qualificação técnica e competência administrativa, assim, por serem escorados nas relações que garantiram a sua indicação, tornam-se arbitrários como forma de compensar as limitações profissionais.

Se a administração se mostra transparente e estruturada, os desmandos dos administradores perversos são controlados e os abusos punidos, entretanto a administração pública se apresenta no momento com estrutura complexa e com responsabilidades diluídas. A avaliação de desempenho presente na estrutura é ineficaz, algumas coletivas, sem base de comparação e sem objetivos de longo prazo. Há relatos de abuso de poder das chefias, distribuição de cargos a subordinados sem conhecer a capacidade profissional de cada um, excesso de trabalho para alguns e falta do que fazer para outros, levando ao desgaste do órgão perante a sociedade, a falta de motivação dos funcionários e a conflitos internos. Tais relatos são transmitidos pelos reclamantes nos atendimentos de orientação e de mediação de conflitos individuais na função de mediadora pública, nos atendimentos nas Gerências Regionais do Emprego e Emprego, atualmente a de São Carlos-SP, podendo ser constatados também nos relatos que constam do capítulo 4, tratando de casos reais da administração pública.

2.2 TIPOS

No ambiente de trabalho ocorrem diferentes tipos de assédio, em diferentes níveis hierárquicos e através de assediadores com perfis distintos.

Segundo Hirigoyen (2002) os tipos de assédio moral são:

2.2.1 Assédio vertical descendente (origem da hierarquia)

Quando um superior abusa da hierarquia para com um subordinado e pode ter prazer em submetê-lo a sua vontade.

Esse tipo de assédio é aquele que se apresenta com maior frequência tendo em vista que ocorre entre um subordinado e um superior hierárquico, caracterizando uma relação de desigualdade, levando a situações que o subordinado se sinta rejeitado e isolado, causando danos importantes às condições físicas e psicológicas do assediado, ficando difícil resistir ao assédio.

2.2.2 Assédio horizontal (origem de colegas)

É frequente este tipo de assédio quando dois colegas disputam uma posição ou promoção.

Nesta situação a relação é mais igualitária, entre colegas no mesmo nível hierárquico, não causando muitos prejuízos graves.

2.2.3 Assédio misto (inicia-se horizontal tornando-se assédio vertical descendente)

Ocorre quando a hierarquia não interfere no assédio horizontal, torna-se cúmplice, passando a assédio vertical descendente.

Frequentemente o assediado fica apontado como o culpado pelo grupo de colegas ou pelo superior hierárquico como o responsável pelos conflitos e situações que incomodam ou atrapalham o ambiente de trabalho, podendo causar danos graves à saúde e à profissão do assediado.

2.2.4 Assédio ascendente

Ocorre quando um ou mais subordinados assediam um superior hierárquico.

Neste tipo o assediado pode sofrer danos graves também, tendo em vista que suas reclamações não serão levadas a sério, considerando sua posição hierárquica no ambiente de trabalho.

2.3 MANIFESTAÇÕES

Hirigoyen (1999) coloca como etapas do assédio moral:

- recusa da comunicação direta, ou seja, o conflito não se apresenta na forma direta, mas através de atitudes de desqualificação;
- desqualificar, pois de forma sutil é praticada a agressão, através de críticas dissimuladas em conjunto com brincadeiras;
- desacreditar, objetivando manter o assediado fragilizado e sem condições de se defender, constrói mal entendidos, difamações, falsos argumentos, calúnias e insinuações;
- isolar, para quebrar todos os vínculos possíveis, como por exemplo, não convidar para participar de reuniões, determinar que o trabalho seja realizado em espaço isolado, restringir o acesso aos meios informatizados e privar de informações;
- vexar, determinando à vítima tarefas inúteis, fora do horário de trabalho, e exigir a realização de tarefas urgentes que após não serão valorizadas, ao contrário, até desprezadas;
- empurrar para cometer uma falta, objetivando a desqualificação, em seguida a crítica e a justificativa para uma regressão profissional; a vítima pode começar a acreditar na sua incapacidade, revoltar-se, tornar-se agressiva, e nesse momento o assediador argumenta e justifica-se baseado no comportamento do assediado;
- assédio sexual, pois poderá ser um passo para o assédio moral; se o assediador receber a recusa do assediado, partirá para agressões e humilhações.

Para Menezes (2002) situações que favorecem o assédio moral:

- empregado que goza de estabilidade ou garantia de emprego poderão ocorrer manifestações de discriminação, provocações, rigor excessivo, trabalhos além das forças do trabalhador, vexatórios ou não relacionados à função para o qual foi contratado;
- ação movida por trabalhador contra a organização para o qual trabalha, leva o empregador ou seu administrador a atos como rebaixamento de função e perseguições;
- demissão, antecedida de atos humilhantes;
- colocar a vítima em espaço exíguo e/ou mal iluminado;
- determinar tarefas e objetivos irrealizáveis;
- ameaças constante de dispensa, coletiva ou individual;

- superior hierárquico que coloca em dúvida o trabalho e a capacidade do trabalhador;
- chefe que trata os subordinados de forma rude e com constantes agressões verbais;
- empregado que é vítima de comentários constantes de ordem sexual, racial ou social;
- retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, em especial os de longa duração;
- falsas alegações de assédio moral de quem objetiva, sutilmente, desmoralizar um colega ou superior hierárquico.

2.4 CONSEQUÊNCIAS

O processo de assédio moral traz conseqüências importantes que devem ser estudadas, pois o assédio moral é uma manifestação subjetiva que acarreta danos à saúde do trabalhador, tanto no setor público como no privado, sendo o principal dano à saúde mental, onde predomina o estresse e ansiedade, distúrbios psicossomáticos e depressões.

Segundo Freitas et al., (2008) o prejuízo na saúde traz danos psíquicos e gera angústia, ansiedade, pensamentos de tristeza, culpa, vergonha, mágoa, raiva e incertezas. A vivência de sofrimento se manifesta nas dores de cabeça, distúrbios digestivos, alterações no estado de ânimo. O indivíduo prefere isolar-se, sem forças para reagir.

Leymann (2000) coloca que o assédio moral causa vários efeitos no indivíduo, na organização e sociedade.

Nos indivíduos o assédio moral tem conseqüências físicas e psicológicas, mas como conseqüências específicas são descritas a vergonha e a humilhação. Esses problemas apresentados acabam por levar a vítima ao afastamento do trabalho por períodos, devido a licenças médicas, ou em definitivo, devido à demissão (HIRIGOYEN, 2002).

Nas organizações, segundo Leymann (2000), temos dois tipos de custos devido à prática do assédio moral. Em primeiro lugar os que resultam das conseqüências que afetam os funcionários assediados com custos pelo absenteísmo, baixas por doenças prolongadas, baixa produtividade e outros. Em segundo lugar os custos acrescidos pela necessidade de melhorar o ambiente de trabalho, do combate à falta de motivação pessoal e da diminuição da produtividade.

O mesmo autor considera que diante da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, a sociedade é que suporta os custos com hospitalizações, medicamentos, baixas por

doenças e incapacidades para o trabalho, assim como a perda de recursos humanos em fase produtiva, deixando de contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

Em casos extremos origina na vítima danos irreversíveis, podendo até levar ao cometimento de suicídio, sendo as conseqüências além de causar danos ao assediado, reflete na sua própria família e nas relações sociais.

O autor Leymann relata as conseqüências devido o assédio moral no ambiente de trabalho das organizações, que pode servir de parâmetro aos ambientes do serviço público, pois ocorrem as mesmas práticas acompanhadas das mesmas conseqüências.

É relevante notar que as conseqüências encontradas no serviço público são as mesmas, entretanto o prejuízo à sociedade é maior, tendo em vista o desgaste de um órgão público perante aos usuários e à comunidade local. A administração pública não necessita de lucro para sobreviver, mas a qualidade de seus serviços no atendimento dos interesses da sociedade, e seus administradores devem dar exemplo de ética e respeito no ambiente de trabalho, afastando a possibilidade de desgaste da imagem.

2.4.1 Nexo causal

Uma das questões mais discutidas sobre a configuração de assédio moral é a necessidade de existência do dano psíquico-emocional. Entretanto deve-se observar que os indivíduos que possuem um equilíbrio ou estrutura psicológica mais preparada aos ataques do assediador ficarão desprotegidos, pois a figura do assédio moral não será estabelecida, portanto não será condenada ou punida pelas autoridades. Diante dessa observação, estudiosos da matéria defendem que não pode ser requisito para configurar o assédio moral a comprovação do dano emocional.

O assunto requer analisar que o assédio moral é uma das possibilidades que existe para vitimar ou causar dano à personalidade do indivíduo, assim como o assédio sexual ou o prejuízo ao direito da personalidade, pois a gravidade do dano causado e a intensidade do prejuízo é que são os termômetros para apurar o grau dos prejuízos morais e materiais sujeitos à reparação civil.

Para Batalha (2009) a expressão dano não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos à profissionalização do servidor (perda de chances de progressos na carreira e conseqüente elevação salarial), à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem

como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o patrimônio moral do servidor, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima.

Não se exige o agressor de punição no caso da ausência do dano psíquico na vítima, tendo em vista que não será configurado o assédio moral, pois a conduta será caracterizada como prejuízo à personalidade do indivíduo, devendo indenizar o dano moral apurado.

Nascimento (2004) conclui que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

Tramita na Câmara Federal projeto de lei que transforma assédio moral em acidente de trabalho, pretendendo conceder ao trabalhador assediado o direito ao benefício da Previdência Social, sendo válido apenas para ofensas no local de trabalho, mesmo que o motivo não tenha relação com assuntos profissionais.

O projeto altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral da Previdência Social, tendo em vista que o texto atual estabelece que para que seja caracterizados o assédio moral e equiparar ao acidente do trabalho, deverá a ofensa física intencional, inclusive de terceiro, ser somente quando o motivo de disputa seja relacionado ao trabalho.

O objetivo do projeto de lei apresentado é estender o conceito de outras situações equiparadas ao acidente de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência.

O projeto de lei citado deverá atender as demandas dos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, não atingirá aos servidores públicos federais, entretanto é um avanço para a modernização das relações do trabalho, devendo as organizações e entidades públicas, através da administração de recursos humanos, trabalhar sua cultura e requisitos de forma a selecionar e manter profissionais efetivamente envolvidos com os propósitos fins, com foco nos objetivos, e não para atender interesses individuais.

2.5 MOBBING DE ESTADO

Para Batalha (2009) caracteriza-se o *mobbing* um fenômeno de delinquência massiva de proporções mundiais que se compõe de três elementos: a vítima ou o *mobilizado*, o *mobber* ou assediador e os cúmplices, os colegas.

O termo *mobbing* originou-se do verbo em inglês *to mob*, que significa agredir.

O perfil da vítima é delineado por uma inteligência, geralmente, um pouco acima da média, uma personalidade altruísta, ingênua, insatisfeita, honesta e conservadora dos valores morais, apegada ao trabalho e à instituição pública, o tipo de pessoa que não tolera injustiça com ninguém (BARRETO, 2005).

O assediador possui um perfil pessoal ligado a uma personalidade cruel, geralmente com problemas na família, de nível medíocre, muito orgulhosa de meritocracia da instituição. Suas motivações são geralmente a megalomania, o dinheiro, a ganância, ser cúmplice para eliminar alguém ou agir escondido (BATALHA, 2009).

A maioria dos órgãos públicos não possui estruturas adequadas, como espaço físico suficiente às demandas dos serviços, equipamentos eletrônicos e de informática modernos, aliado a falta de uma política de plano de carreira, de capacitação e qualificação, de investimentos em gestão de recursos humanos alinhados às políticas de governo, até mesmo para os chefes, contribuindo para indicações de gestores sem observar critérios importantes como conhecimento da estrutura pública e competências adequadas ao cargo. Ocorre que o assediador ocupa esses espaços.

A literatura acerca do tema orienta que o funcionário público assediado moralmente deve resistir ao assédio e recolher provas, buscar testemunhas, registrar todas as ocorrências em diário, inclusive consultas médicas, exames médicos, gastos com remédios, como forma de atestar os danos causados à saúde. Isso poderá ajudar a identificar o dano causado à saúde do funcionário e configurar o assédio moral, objetivando uma possível indenização.

A denúncia é necessária para que não se propague a prática do assédio moral nos ambientes de trabalho, e dessa maneira os administradores públicos começarão rever os seus conceitos.

2.6 REGIME JURÍDICO ÚNICO E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

A Lei nº 8112/90 que trata do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, apesar de não abordar objetivamente o tema assédio moral, indica alternativas que poderão ser enquadradas à conduta do funcionário

assediador, tendo em vista que afronta o dever de moralidade da administração pública federal.

O Estatuto dos Servidores Públicos da União, no seu Título IV, prevê as proibições e deveres dos servidores, sendo alguns adequados ao tema assédio moral, portanto impostos a todos.

Como referência o Estatuto dos Servidores Públicos da União, a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8112/90), de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II).

O referido Estatuto prevê que é proibido aos funcionários promover manifestação de apreço ou de desapreço no ambiente da repartição (art. 117, V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública (art. 117, IX), sendo caracterizadas nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Nos casos de desvio de função, ou seja, atribuições estranhas ao cargo que ocupa, permitido somente em situações de emergência e transitórias, e também quando o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições, caracteriza o assédio moral, proibidos conforme o Estatuto (art.117, incisos XV e XVII, da Lei nº 8112/90).

A lei prevê as proibições quanto a conduta do assedio moral no serviço público federal, descritos acima, assim como as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (art. 127 da Lei nº 8112/90), podendo determinar a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou a disponibilidade, a destituição de cargos em comissão e a destituição de função comissionada, conforme a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que poderá causar ao serviço público.

O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar, conforme disciplina a Lei nº 9527/97.

É importante colocar que para que se aplique a Lei nº 8112/90 e Lei nº 9527/97, quanto às penalidades cabíveis ao assediador, é necessário, primeiramente, que o assediado proceda à abertura de documento de representação contra a conduta perversa do assediador. Esse documento se transforma em uma sindicância ou processo administrativo disciplinar, que deverá ser assegurado apuração criteriosa dos fatos, também assegurados o contraditório e a ampla defesa ao servidor acusado de assediador.

Esses processos são burocráticos, longos, e no caso do assediador ser o próprio chefe do local que está ocorrendo a prática, o assediado terá que percorrer muitos obstáculos até que o procedimento seja iniciado. Há alternativas, como por exemplo, proceder denúncia direta para a Corregedoria, e esta dar andamento à representação.

É relevante colocar que esta pesquisa busca apresentar alternativas que aproxime os servidores da administração dos recursos humanos e que demonstre aos servidores que há uma preocupação contra a prática do assédio moral no trabalho, que havendo indícios desse comportamento, estarão à disposição canais de comunicação que dê abertura ao diálogo, através dos representantes sindicais, dos representantes da administração pública, denunciante e denunciado, realizando uma mediação administrativa, evitando a abertura de processos administrativos disciplinares.

2.7 DEMANDAS POR ASSÉDIO MORAL

2.7.1 Tríplice responsabilidade

O assédio moral enseja a tríplice responsabilidade do assediador, qual seja, cada uma à sua vez, ou conjuntamente, as responsabilidades: administrativa, civil e penal (BATALHA, 2009).

A responsabilidade administrativa decorre da transgressão de normas internas da administração pelo servidor público sujeito ao estatuto e a outras disposições de lei, decreto ou provimento regulamentar da função pública. A punição administrativa ou disciplinar é independente e autônoma do processo civil ou criminal a que se sujeita o servidor pela mesma falta. O servidor fica sujeito à respectiva penalidade administrativa quando apurada a falta funcional. Os procedimentos atuais de se apurar a falta funcional são o processo administrativo e a sindicância, já descritos no item anterior.

Quanto à responsabilidade administrativa devem-se observar as condutas proibitivas e deveres do servidor, abuso de poder, conduta incompatível com a moralidade administrativa, conduta que viole a urbanidade e tratamento desleal às instituições a que servir.

Para Meirelles (1999), a responsabilidade civil é a obrigação do servidor em reparar o dano causado à administração pública por culpa ou dolo no desempenho de suas atribuições. A administração não pode isentar de responsabilidade civil seu servidor tendo em vista que não possui disponibilidade sobre o patrimônio público. Existe previsão constitucional da ação

regressiva contra o servidor que causou prejuízo a terceiros, no exercício das suas funções e que gerou responsabilidade objetiva da administração em reparar o dano do particular. Deve ser proposta ação quando for provada a culpa ou o dolo do agente público.

No que tange a responsabilidade civil temos: incisos V e X do art. 5 da Constituição Federal/88), artigos 20, 186, 927, 187, 932 III, 933 e 942 parágrafo único do Código Civil.

A responsabilidade penal ou criminal é aquela decorrente da prática de crimes funcionais tipificados nas leis federais. O servidor responsável responde a processo crime e sofre os efeitos legais da condenação.

São descritos os crimes contra a honra (difamação, art. 139 e injúria, art. 140, ambos do Código Penal), crime de periclitación da vida e da saúde e maus tratos (art. 136 do Código Penal), e ainda nos crimes contra liberdade individual e constrangimento (art. 146 do Código Penal); também há Lei Federal nº 4898/65 que dispõe sobre o abuso de autoridade.

A possibilidade da tríplice responsabilização do servidor assediador, no caso de ser julgado em última instância, deve ser considerado, pois pode perder o cargo público, ter o dever de indenizar, sofrer ação penal, e ainda ter o dever de regresso contra a instituição (BATALHA, 2009).

2.7.2 Competência para demandar

A Justiça Federal é o órgão competente para receber demandas de servidores públicos federais, tendo em vista que os servidores estatutários não possuem contrato de trabalho. A relação jurídica funcional entre o servidor estatutário (servidores públicos com cargos públicos efetivos ou comissionados) e o órgão público é uma relação legal regida pelo direito administrativo, e não uma relação contratual.

Quanto aos funcionários públicos federais celetistas, com relação jurídica funcional contratual (empregados públicos) a competência para demandas judiciais é a Justiça do Trabalho e demandas administrativas, no Ministério do Trabalho e Emprego.

2.8 FORMAS DE PREVENÇÃO

Dada a complexidade do fenômeno social assédio moral, coloca-se como intervenção para a prevenção o estabelecimento de planos preventivos, tanto de informação e formação como de implementação de adequados procedimentos de ação. Estes procedimentos

permitiriam orientar a abordagem dos seguintes aspectos: criar uma cultura organizacional que minimize e evite o assédio moral no trabalho; gerar estilos de gestão do conflito e de liderança participativos; dotar às potenciais vítimas de instrumentos de comunicação formal do problema na instituição; e dispor de indicadores que circunscrevam a situação da instituição com relação ao assédio psicológico, do mesmo modo dado aos acidentes de trabalho.

Estas medidas individuais, a que o sujeito objeto de assédio psicológico pode recorrer, só deveriam ser a ante-sala de um futuro desenvolvimento do enfrentamento do problema em um nível global e sistêmico que sincronize, em primeira instância, os esforços individuais, organizacionais e sociais para eliminar o problema do assédio.

Para Bradaschi (2007) é necessário pensar nos papéis de cada ator para a prevenção, não se esquecendo dos papéis dos psicólogos e dos médicos do trabalho, além dos administradores para a prevenção do assédio moral. Também coloca que as dimensões individual, organizacional e a sociedade possuem seu papel na prevenção. Que a sociedade pode participar da prevenção através da divulgação de informações sobre assédio moral juntamente com a participação dos sindicatos. Que as organizações precisam cuidar das suas culturas, implementar treinamentos e monitorar os ambientes de trabalhos garantindo que a competição, que se instalou no mundo moderno, não se torne mortífera. E ainda, tão importante quanto à soma das demais dimensões, o engajamento das lideranças no foco à prevenção.

CAPÍTULO 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de estudo de caso de natureza descritiva e exploratório, baseado na bibliografia estudada e consultada, na coleta de fontes primárias (observações) e secundárias (atas, documentos), estes dois últimos obtidos através de processos de reclamação protocolizados e comportamentos observados no contexto real, em situações que ocorreram no passado, através dos atendimentos de orientação e mediação no Setor de Relações do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na função de orientadora trabalhista e mediadora em conflitos individuais e coletivos de trabalho desde o ano de 1995. Os casos mais importantes foram relatados no item “Casos reais na administração pública”. No que se referem aos casos levantados foram transcritos baseado nos documentos em arquivo do Ministério do Trabalho e Emprego das Gerências Regionais de Volta Redonda-RJ, do período de 1995 a 1999, e de São Carlos-SP, do período de 2000 a 2010, no entanto foram extraídos nomes de pessoas e instituições. Do período citado, de 1995 a 2010, os casos selecionados foram os de maior impacto psicológico às vítimas, ligados à administração pública federal, e que permanecem documentados como história e vivência entre os servidores que participam da mediação pública das regionais de Volta Redonda e São Carlos no MTE.

Os casos citados foram selecionados com o objetivo de destacar ano a ano, de acordo com o período pesquisado, que sempre existiu a prática de assédio moral nos ambientes de trabalho no setor público e que tem aumentado o número de tais atos "perversos", assim como apresentar as causas e analisar a atuação da mediação como forma de prevenção de conflitos.

Durante a experiência e vivência profissional atuando como mediadora pública, possuindo conhecimento e acesso às informações decorrente da apresentação do problema, da expertise do assunto enquanto profissional, observou-se que a cada três reclamações sobre assédio moral no ambiente de trabalho, uma se refere ao setor privado e as outras duas ao setor público, e ainda que o conflito no setor privado é resolvido mais rapidamente, através da demissão do trabalhador, do pedido do trabalhador por rescisão indireta ou consenso entre os conflitantes (principalmente quando há desmandos por parte de um superior hierárquico que não cumpre com o estabelecido no código de ética da empresa, considerados tais atos impróprios quanto aos valores colocados); e que no setor público devido à estabilidade no emprego, não havendo possibilidade de demissão, somente por falta grave, é que se instala e permanece por longos períodos as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, diretamente relacionados à exclusão do indivíduo do trabalho.

Os casos reais selecionados e transcritos no capítulo 4 demonstram que a observação é consistente para realização da presente pesquisa, e ainda que existe literatura que sustenta tal observação. Hirigoyen (2002) coloca que no setor público o assédio moral pode durar anos, pois as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, e por esse motivo os métodos de assédio moral são mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde e sobre a personalidade das vítimas; que não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Coloca também que o processo de mediação, através da atuação sindical, coloca o conflito frente a frente aos indivíduos, havendo possibilidade de esclarecimentos, sendo a forma mais rápida de resolução.

A metodologia para coleta de dados iniciou-se através de um estudo exploratório, e posteriormente passou-se para a coleta e análise dos dados encontrados nos relatos citados.

O período pesquisado sobre a bibliografia especializada foi de 1980 a julho de 2010.

As pesquisas sobre assédio moral no trabalho se iniciaram na Escandinávia na década de 1980 como parte do crescente interesse em pesquisas relacionadas ao trabalho em geral e do reconhecimento da importância do aparecimento dos casos de estresses no ambiente organizacional. As primeiras evidências de problemas relacionados ao assédio moral no trabalho foram encontradas na Escandinávia e nos países da língua alemã, e os primeiros casos foram relatados na Suécia e posteriormente na Noruega e na Finlândia (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Na revisão bibliográfica sobre o tema foram encontradas as seguintes denominações: assédio moral (LEYMANN, 1996), *mobbing* é o termo aplicado aos países da Escandinávia e de língua alemã, *bullying* é usado mais no Reino Unido e na Austrália, coação moral, psicoterrorismo, e nos Estados Unidos são utilizados os termos *workplace harassment* (BASSMAN, 1992), também *mistreatment* (PRICE SPRATLEN, 1995), e *emotional abuse* (KEASHLY, 1998).

A terminologia usada na presente pesquisa foi de assédio moral.

O levantamento bibliográfico realizado mostra que o tema assédio moral no trabalho gerou produção científica a partir da segunda metade dos anos 1990, entretanto para a presente pesquisa foram consultados como fonte básica os descritos a seguir: LEYMANN (1996), HIRIGOYEN (1998), BARRETO (2000), FREITAS (2008), BATALHA (2009) e sítios eletrônicos.

Com o objetivo de completar a pesquisa e relacionar ao assunto negociação coletiva de trabalho no serviço público federal, também foram consultados como fonte básica: STOLL

(2007), SIQUEIRA NETO (2002), BELTRAN (1996), NASCIMENTO (2001), MISOCZKY (2009).

CAPÍTULO 4. CASOS REAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

A seguir apresentamos os casos reais no que se refere à pesquisa e que mais se destacaram no período pesquisado, no entanto é relevante colocar que foram orientados inúmeros indivíduos, pessoalmente ou por telefone, que se apresentaram como funcionários públicos federais, estaduais ou municipais, porém sem formalizar reclamação, pois somente solicitaram orientação de como proceder diante de práticas de assédio moral no trabalho e tendo em vista que o Ministério do Trabalho e Emprego atua somente quanto aos empregados celetistas. São formalizados processos de reclamação trabalhista somente aos trabalhadores celetistas, tratando os relatos a seguir sobre órgãos, entidades, institutos, empresas mistas, universidades, prefeituras, estatais, todas públicas, com a presença do Estado como administrador. Os casos relatados apesar de serem relacionados aos funcionários federais celetistas se colocam como uma realidade a todo o serviço público federal, inclusive aos funcionários regidos pelo Regime Jurídico Único, pois sendo celetista ou efetivo, estão submetidos a uma política de recursos humanos do governo federal.

a) Em maio do ano de 1996 seis funcionários de uma empresa siderúrgica estatal, que chamaremos de reclamantes, compareceram na Subdelegacia Regional do Trabalho em Volta Redonda (naquele ano era essa a denominação), e solicitaram providências quanto à situação que se encontravam. Os reclamantes informaram que todos trabalharam por longos períodos para a empresa referida e que haviam sofrido acidentes de trabalho, e cada um deles possuía um defeito físico, um perdeu um membro superior, outro havia perdido uma mão, outro havia perdido um membro inferior, outro havia defeitos devido a queimaduras, ou seja, todos possuíam defeitos físicos. Ocorreu que todos estavam afastados pela Previdência Social e que a perícia do referido órgão havia determinado a reintegração ao trabalho, entretanto com uma adequação à função a ser executada. A empresa quando recebeu os seis empregados para reintegração, conforme declaração deles, através do setor de recursos humanos, determinou que permanecessem em uma sala durante o expediente de trabalho, até que se analisasse os locais de trabalho adequados para cada um deles. Quando eles procuraram o Ministério do Trabalho havia três meses que todos os dias compareciam à empresa e permaneciam aguardando na mesma sala, e que já não agüentavam mais as piadas e humilhações dos colegas de trabalho devido àquela situação. Os

reclamantes estavam muito alterados psicologicamente, pois além da condição de empregado mutilado devido ao acidente de trabalho, ainda ficavam de “castigo” na sala da empresa. Os reclamantes eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e por ser competência legal do Ministério do Trabalho, foi emitido um termo de reclamação e notificado representantes da empresa para comparecer e participar de uma reunião de mediação, objetivando a resolução do conflito. No dia agendado compareceram os seis reclamantes, o advogado e o responsável pelos recursos humanos da empresa, momento que ouviram os esclarecimentos acerca da situação dos empregados reclamantes e a solicitação de regularização da situação. Após longo debate entre as partes e com auxílio do mediador, ficou acordado que os seis reclamantes deveriam permanecer em licença remunerada até que a empresa analisasse e definisse quais seriam as atividades adequadas aos empregados e que houvesse uma contrapartida produtiva à empresa. A mediação nesse caso não resolveu todos os problemas, tendo em vista que num acidente de trabalho o dano é irreversível, no entanto houve uma melhora no tratamento com os reclamantes.

Observa-se no presente relato que falta política de recursos humanos alinhada à visão estratégica da empresa estatal, com critérios estabelecidos à missão de futuro e valores, constando responsabilidade social, assim como a divulgação a todos os funcionários, finalmente objetivando o atendimento às demandas da sociedade. Intenção de exclusão dos indivíduos do ambiente de trabalho Eram seis funcionários homens. A mediação teve uma atuação positiva às vítimas.

b) Em março do ano de 1998 uma funcionária de uma companhia de eletricidade estatal localizada no município de Volta Redonda, Rio de Janeiro, procurou a Subdelegacia Regional do Trabalho em Volta Redonda (naquele ano era essa a denominação), a fim de buscar auxílio ao seu problema. A funcionária, que chamaremos de reclamante, informou que trabalhava no almoxarifado da empresa e possuía um defeito na perna direita e que mancava e era mais devagar em andar, por esse motivo demorava mais que os demais funcionários para atender os pedidos e entrega de materiais aos eletricitas. A reclamante informou que os eletricitas começaram a fazer piada acerca de sua situação física, que já havia reclamado ao superior hierárquico, mas que não havia tomado providência alguma, e que a cada dia aumentava mais as falas irônicas ou ainda eram ríspidos, dizendo para que deixasse

para que outro atendesse o pedido pois havia pressa. A reclamante declarou que já não agüentava mais essa situação, que precisava daquele emprego, que havia ingressado na função através de concurso, mas que precisa haver um basta nas humilhações que estava sofrendo. A reclamante era regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e por esse motivo o Setor de Relações do Trabalho emitiu termo de reclamação colocando como assunto linguagem inadequada dos eletricitistas no tratamento com a reclamante causando impacto psicológico. Naquela época pouco se falava em assédio contra o trabalhador e o termo assédio moral nem se cogitava mesmo no Ministério do Trabalho. No dia da reunião de mediação compareceram a reclamante, seu chefe imediato, o advogado representante da empresa e o responsável pelos recursos humanos, ambos da Regional do Rio de Janeiro. Após os esclarecimentos e solicitações da reclamante, os representantes da empresa entenderam o dano que estava causando à funcionária, declararam que não tinham idéia de que “brincadeiras” como aquelas realizadas poderiam causar tantos prejuízos ao indivíduo e também à imagem da empresa, e ainda se comprometeram a realizar uma palestra com os funcionários sobre o comportamento que deveriam ter a partir daquele momento e ainda elaborar uma cartilha aos empregados dando diretrizes às condutas e bons costumes no trabalho. A reclamante se sentiu prestigiada e confiante e os representantes da empresa agradecidos pela forma que foi conduzido o conflito e levado ao consenso.

Observa-se no presente relato que o setor de recursos humanos se encontra distante da unidade, falta política de recursos humanos para elaboração e implementação de um código de ética alinhada à visão estratégica da empresa estatal, com critérios estabelecidos à missão de futuro e valores, constando responsabilidade social, assim como a divulgação a todos os funcionários, finalmente objetivando o atendimento às demandas da sociedade. Observa-se que além do assédio moral praticado, houve prática de discriminação devida sua condição estética e aparência no ambiente de trabalho. Intenção de exclusão da funcionária do ambiente de trabalho. Tratava-se de uma mulher. A mediação também teve uma atuação positiva à vítima.

c) Em agosto do ano de 1999 uma funcionária de uma empresa estatal no ramo de petróleo, que chamaremos de reclamante, compareceu na Subdelegacia Regional do Trabalho em Volta Redonda (na época com essa denominação), e solicitou auxílio. A

reclamante informou que ingressou na empresa através de concurso já havia três anos, que prestava serviço no município do Rio de Janeiro e que solicitou sua remoção para a unidade de Volta Redonda devido seu marido estar trabalhando naquele município, e que desde sua chegada naquela unidade tem se sentido desconfortável no trabalho. A reclamante declarou que a chefia e seus colegas de trabalho faziam piadas o tempo todo quanto a sua atuação no trabalho, devido ser a única engenheira de produção no meio de muitos engenheiros. Segundo a reclamante, a condição de ser mulher naquela atividade incomodava aos demais colegas e a chefia e que no início acreditava que passaria aquele período, mas que já fazia quase um ano e só aumentavam as humilhações. A reclamante era regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, competência da autuação do Ministério do Trabalho, momento que com a autorização da reclamante foi emitido termo de reclamação e agendada reunião de mediação para ouvir as partes envolvidas. No dia agendado compareceu a reclamante, o chefe imediato, um advogado e dois representantes dos recursos humanos da matriz do município do Rio de Janeiro, momento que foi colocado o teor do conflito instalado e a solicitação de regularização da situação apresentada. Após os esclarecimentos, houve o reconhecimento por parte da chefia que realmente acontecia exageros no tratamento com a reclamante na unidade do município de Volta Redonda, houve o pedido de desculpas à reclamante, do qual foi prontamente aceito, e ainda o compromisso em reunir os colegas para orientação quanto à conduta correta a partir daquele momento, e que se houvesse exageros, a reclamante poderia proceder à reclamação diretamente ao responsável dos recursos humanos e que esse tomaria as providências para sanar o problema. A reclamante declarou naquele momento que era só isso que desejava, a tranquilidade para trabalhar, que gostava do seu trabalho e que jamais havia pensado em ingressar com processo na Justiça e por esse motivo procurou uma mediação administrativa. Através da mediação entre as partes conflitantes houve uma mudança de comportamento na empresa.

Observa-se que a análise é semelhante aos casos anteriores, no entanto além do assédio moral praticado, houve prática de discriminação devida ao gênero no ambiente de trabalho. Intenção de exclusão da funcionária do ambiente de trabalho. Tratava-se de uma mulher. Foi positiva a autuação da mediação.

d) Em fevereiro do ano de 2003 uma funcionária de um banco estatal, que chamaremos de reclamante, procurou a Subdelegacia Regional do Trabalho em São Carlos (na época com essa denominação), e solicitou orientação de como proceder no ambiente de trabalho diante de inúmeras hostilidades por parte do gerente da unidade. A reclamante estava muito nervosa, trêmula, com expressão de pavor e desorientada, momento que o servidor da Subdelegacia pediu que se acalmasse para poder explicar o que estava acontecendo. A reclamante era funcionária do referido banco a vinte cinco anos, na área administrativa, e ingressou através de concurso público. O relato da reclamante foi de que sempre se dedicou à empresa e que sua ficha funcional é exemplar, que se qualificou por iniciativa própria e utilizou seus conhecimentos e expertise nas atividades profissionais, por sentir que estava contribuindo com algo melhor não só para a empresa, mas também para os usuários. A reclamante relatou que a agência para o qual trabalha recebeu um novo gerente há dezoito meses, e que desde esta época não tem mais sossego e bem estar no trabalho, é necessário estar sempre esperta para com as atitudes dele. No início o gerente começou a fazer piadinhas a respeito dos funcionários mais antigos, e eu estava incluída nessas piadas, como por exemplo, “temos que pensar num ambiente para os idosos descansarem de meia em meia hora de trabalho, depois mais quinze minutos para tomar café e mais quinze para tomar os remédios”. O banco havia recebido vários funcionários novos e a impressão que todos tinham é de o gerente queria se livrar dos antigos, dizia a reclamante. Relatou que foi conduzindo o conflito demonstrando indiferença com a sua conduta diante dos colegas novos, e os outros funcionários antigos também se mantiveram dessa forma, até que surgiu a possibilidade de um Plano de Demissão Voluntário (PDV). A partir dessa possibilidade do PDV que foi recusada pelos funcionários antigos se instalou o inferno no ambiente de trabalho. O gerente iniciou um processo de ameaças sobre remoções para outro Estado, sobre a possibilidade de encontrar algo ilegal na atividade profissional, e ainda até de que ele teria autonomia e senhas de acesso em todos os sistemas do Banco possibilitando a alteração de algum dado como se efetivamente fosse um dos funcionários. A reclamante colocou que ele fazia essas ameaças individualmente e todos estavam apavorados, acreditando que ele poderia armar algo que os levasse à demissão. A reclamante colocou que dois funcionários já haviam pedido a aposentadoria proporcional tendo em vista que faltava pouco tempo para contar o período integral, mas ela e outra funcionária se pedissem iriam ser muito

prejudicadas. A reclamante se recusou a emitir termo de reclamação para notificar os responsáveis do Banco a esclarecer a denúncia, por acreditar que haveria mais pressão e possíveis retaliações. O Setor de Relações do Trabalho se limitou a orientar qual seria a conduta da solicitante a partir daquele momento, seguindo as seguintes instruções: anotar em um caderno tudo o que for acontecendo, as falas, os dias e os horários dos acontecimentos, como se fosse um dossiê; também nunca permanecer sozinha com o assediador, e se ele disser que precisa falar em particular, não deixe, diga que permite que outro colega ouça o que ele tem para dizer, sempre colocar alguém como testemunha, mesmo que não seja de sua proximidade, somente para ter uma testemunha; informar o representante sindical dos fatos que estão ocorrendo no local, no entanto pedir sigilo do seu nome; ordens verbais estranhas aos procedimentos administrativos, solicitar que encaminhe por e-mail e guarde cópia, e ainda, sempre resistir, e se todas as precauções ainda não forem suficientes, há a alternativa da reclamação administrativa no Ministério do Trabalho e Emprego e posteriormente, a demanda judicial. A solicitante, não mais reclamante, agradeceu a orientação e declarou que se sentia mais confiante, pois anteriormente não estava entendendo o motivo do que estava ocorrendo, acreditava que o problema estava nela e não no assediador, e que até existe um nome para essa conduta, assédio moral. Após uma semana dessa orientação, compareceu sua colega de trabalho que estava na mesma situação, informando que o agressor, o gerente, começou a ter atitudes menos ríspidas, controlando suas ameaças, com cautela, depois da mudança dos comportamentos delas duas, e que estavam se sentindo mais seguras e confiantes.

Quanto aos recursos humanos a observação é semelhante aos demais casos. Observa-se os desmandos do administrador público responsável. Intenção de exclusão das funcionárias do ambiente de trabalho. Tratava-se de duas mulheres. A orientação teve uma atuação positiva às vítimas.

e) Em setembro do ano de 2004 compareceu na Subdelegacia do Trabalho e Emprego em São Carlos (na época havia essa denominação), uma funcionária de um instituto de pesquisa federal do qual havia uma unidade no município de São Carlos, para solicitar orientação acerca do que estava ocorrendo no ambiente de trabalho. A solicitante, como chamaremos, informou que era funcionária concursada, da área administrativa, que havia ingressado no serviço público federal há dezenove anos, e que não era

celetista, que fazia parte do Regime Jurídico Único, e que procurou o Ministério do Trabalho e Emprego para dar um direcionamento nas providências que deveria tomar quanto ao conflito que estava passando. A solicitante relatou que sempre trabalhou com o colega de trabalho que no momento está assediando-a, e que após sua gravidez e a vinda de um filho, e esse colega passou a chefiar a unidade, a partir desse momento é que iniciaram as pressões e humilhações. A solicitante colocou que não podia ficar doente, não podia se ausentar para levar o filho ao médico, mesmo apresentando atestado médico justificando sua ausência, que quando chegava no local de trabalho seu chefe fazia um escândalo, procedia a humilhações na frente de pessoas estranhas, criticava seu trabalho o tempo todo, e quando perguntava qual a forma que deveria atender aos padrões dele, somente respondia que se você não aprendeu até agora, não sou eu que vou ensinar, ou seja, fazia críticas por fazer e não para melhorar a qualidade do trabalho. Ela relatou que se sentia um nada, um saco de pancadas para desferrar suas neuroses e que não suportava mais aquela situação, que estava sob efeito de medicamentos antidepressivos. A solicitante também informou que já havia encaminhado pedido de providências para a ouvidoria do servidor e que não obteve resposta. A solicitante estava ansiosa, triste e muito desanimada com aquela situação. O Setor de Relações de Trabalho primeiramente informou que devido ela não ser um empregado celetista, não estaria nas competências do Ministério do Trabalho e Emprego proceder qualquer atuação, entretanto faríamos algumas orientações. Informamos que as atitudes que ela descreveu tratava-se da prática do assédio moral no ambiente de trabalho com o propósito de desestabilizar a vítima, excluir do ambiente de trabalho ou talvez até por uma perversidade individual contra a vítima. Foi colocado à solicitante que os propósitos e objetivos podem ser inúmeros, no entanto o assédio moral está caracterizado, tendo em vista o tempo decorrido da prática, por ser sempre contra a mesma pessoa, por ser conduta abusiva, pela repetição, contra a integridade psíquica e física e ainda deteriorando o ambiente de trabalho. O servidor do Ministério do Trabalho e Emprego fez as mesmas orientações que o caso anterior, como anotar tudo o que acontece, com o máximo de detalhes, dias e horários, pessoas que testemunharam, tipos de comportamentos inadequados, dizeres e determinações, nunca permanecer somente os dois em um mesmo ambiente, sempre ter testemunhas das ocorrências, procurar o sindicato e relatar o que está acontecendo, colher o máximo de provas, guardar receitas de remédios e documentos que tratam de

afastamentos para tratamento de saúde, e o que é muito importante, resistir ao assédio. Também orientamos que no caso de permanecer a prática do assédio moral, a alternativa é abrir uma representação contra o servidor assediador para que responda as denúncias através de um processo administrativo disciplinar, baseado na Lei 8112/90, sendo essa uma alternativa administrativa, podendo causar penalidades ao assediador. E ainda se a medida administrativa não emplacar, haveria a possibilidade do ingresso com uma ação indenizatória ou reparatória decorrente do assédio moral na Justiça Federal, tendo em vista que o servidor federal que faz parte do Estatuto Federal, ainda não está amparado por lei que coíba efetivamente o assédio moral.

A observação e análise é semelhante aos casos anteriores. Observa-se os desmandos do administrador público responsável. Intenção de exclusão da funcionária do ambiente de trabalho. Tratava-se de uma mulher. Foi positiva à vítima a orientação fornecida.

f) Em julho do ano de 2007 uma funcionária de um outro banco estatal procurou a Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São Carlos, São Paulo, a fim de buscar um auxílio ou orientação acerca do problema que estava enfrentando devido seu trabalho. Foi atendida no Setor de Relações do Trabalho, momento que colocou a situação. Era funcionária do banco estatal durante vinte e oito anos e sua atividade profissional fluía rotineiramente na área administrativa. Faltavam dois anos para requerer sua aposentadoria quando a agência que trabalhava recebeu um funcionário novo, tanto de ingresso no banco quanto de idade, que foi removido a pedido. O gerente geral determinou que o referido funcionário trabalhasse junto da funcionária antiga, que chamaremos de reclamante, para que fosse transferindo a aprendizagem e para que a auxiliasse. Ocorre que na verdade o referido funcionário solicitou sua remoção para o município de São Carlos para participar de um curso de mestrado na Universidade Federal, e havia aulas durante o expediente de trabalho, do qual não havia autorização expressa da administração do banco para as ausências. A reclamante pediu esclarecimentos ao gerente geral das ausências do funcionário e este disse que estava autorizado por ele e que ela não devia interferir, somente cooperar, ela insistiu, e o gerente então colocou que o referido funcionário era filho de um superintendente do banco e que ela se comportasse, ao contrário poderia ocorrer retaliações. A reclamante inconformada procedeu reclamação junto a ouvidoria do banco, não houve retorno e a partir daí iniciou-se uma perseguição implacável e pressão para que

solicitasse o plano de demissão voluntário (PDV). Ela não aceitou o PDV e durante um ano aguentou humilhações, fofocas, intrigas, piadas incluindo membros da família, e ainda ameaças dizendo para que ficasse esperta, pois qualquer dia iria armar “uma” para ela. A reclamante não agüentou a pressão, não conseguiu apoio dos administradores responsáveis do banco, e solicitou sua aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição. A reclamante procurou a Gerência Regional do Ministério do Trabalho após três meses de seu desligamento do banco. Ela estava totalmente transtornada, chorava compulsivamente, quando se acalmou, contou o que havia ocorrido até seu desligamento do banco e o que estava acontecendo. Os funcionários do banco estatal são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, então recebem o benefício previdenciário, ou seja, sua aposentadoria pelo instituto comum aos trabalhadores, entretanto possui uma complementação através de uma caixa de previdência dos funcionários do banco. Quando a reclamante recebeu sua carta de aposentadoria, informou ao setor de pessoal e protocolizou pedido para a complementação referida acima anexando os documentos necessários, e de acordo com os procedimentos administrativos, deveria iniciar os recebimentos, no máximo, após trinta dias da data do protocolo. A reclamante não havia recebido qualquer complementação após três meses da data do protocolo, momento que se dirigiu à agência do qual prestava serviço solicitando informações e o motivo da demora, sendo esse dia destratada e quase que expulsa pelo gerente geral. A partir daí é que começou a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego. O Setor de Relações do Trabalho emitiu o termo de reclamação colocando como assunto o esclarecimento da demora do pagamento da complementação de sua aposentadoria e ainda o assédio moral praticado no ambiente de trabalho e chamou o gerente geral para participar da reunião de mediação. No dia agendado e devidamente notificado o banco, na figura do gerente geral, não compareceu qualquer representante e nem justificou a ausência. O Setor de Relações do Trabalho notificou a superintendência do banco para esclarecer as reclamações formuladas, momento que compareceu um advogado munido de cópia de documentos alegando que realmente estava havendo demora nas concessões dos pedidos, e que não era somente o caso da reclamante. Após consultar os documentos, o mediador do Ministério do Trabalho verificou que o requerimento protocolizado há três meses atrás pela reclamante no banco foi enviado ao setor competente somente após a emissão da reclamação emitida no Ministério do Trabalho, caracterizando a real

intenção de prejudicar e protelar o pagamento do benefício. Os representantes do banco não reconheceram a intenção de prejudicar a reclamante, entretanto o documento serviu de prova para uma possível demanda judicial. A reclamante informou que fazia seis meses que estava em tratamento psiquiátrico devido ao dano causado na sua saúde pelos constrangimentos sofridos e pressão que passou no trabalho e que após iniciar o recebimento de seu benefício, iria ingressar com processo na Justiça a fim de ao menos reaver o dinheiro gasto em seu tratamento.

Observa-se que há semelhança na análise quando se compara aos demais casos. Observa-se os desmandos do administrador público responsável comprometido com interesses particulares. Intenção de exclusão da funcionária do ambiente de trabalho. Tratava-se de uma mulher. A mediação teve uma atuação positiva à vítima quanto à resolução de pendência administrativa e quanto à caracterização do assédio moral através de prova documental.

g) Em janeiro do ano de 2008 compareceu uma funcionária de um ministério ligado à saúde, que chamaremos de reclamante, na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São Carlos, de muletas, com dificuldade para andar, solicitando o auxílio daquele órgão. A reclamante estava muito nervosa, descontrolada e chorava muito, até que se acalmou e iniciou o relato de seu problema no trabalho. A reclamante era funcionária do referido ministério por vinte anos, ingressou através de concurso público, era regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e prestava serviço em uma unidade no município de São Carlos, com parceria com a Prefeitura Municipal de São Carlos. A reclamante informou que durante esses anos todos sempre trabalhou em condições inadequadas de estrutura física, de equipamentos, de orientação para alteração de procedimentos administrativos e de assessoria do setor de recursos humanos, mas que sempre tentou realizar suas atividades com zelo e respeito, por conhecer as condições dos indivíduos que necessitam dos serviços prestados e por ter consciência de sua responsabilidade pública. Ocorreu que a reclamante nunca tinha necessitado se ausentar do serviço, mesmo por doença, e que por determinação médica precisou passar por uma cirurgia na coluna e foi de urgência, e que quando informou os responsáveis pelos recursos humanos na região, no município de Araraquara, que se ausentaria devido a um procedimento cirúrgico, houve muita reclamação, inclusive dizendo que ela era irresponsável em avisá-los muito próximo à ausência. A reclamante tentou mostrar que havia urgência no procedimento para que não

complicasse mais ainda sua saúde, mas foi em vão. A reclamante declarou que cumpriu todas determinações quanto ao pedido de afastamento, e que inicialmente o médico havia concedido sessenta dias de afastamento. No caso de funcionário celetista os primeiros quinze dias de afastamento são pagos pela entidade e os demais pela Previdência Social, desde que encaminhe o pedido, e o setor de recursos humanos instalado no município de Araraquara não encaminhou e não informou seu afastamento à superintendência estadual, ficando sua frequência em aberto, como se fossem faltas injustificadas. A reclamante relatou que só descobriu o que estava acontecendo quando solicitou à superintendência e esta pediu à reclamante que verificasse o motivo da demora da regional em Araraquara em encaminhar os documentos necessários para a regularização da situação. Quando a reclamante entrou em contato com os responsáveis dos recursos humanos regional, estes disseram que não sabiam quando iam encaminhar a documentação, pois estavam lotados de serviços, e segundo a reclamante com total desprezo e descaso. Quando a reclamante procurou o Ministério do Trabalho e Emprego já havia cinquenta dias de afastamento sem qualquer pagamento de salário devido a esse período e sem o benefício previdenciário. O Setor de Relações do Trabalho emitiu o termo de reclamação colocando como assunto a regularização do afastamento para tratamento de saúde e pagamento de salários em atraso, e encaminhou notificação para participar de reunião de mediação dirigida aos responsáveis pelos recursos humanos na regional e também para a superintendência estadual. No dia e horário agendado compareceu à reunião a reclamante e dois representantes dos recursos humanos da regional munido de procuração do representante estadual, e apresentaram várias cópias de documentos alegando que estava tudo regularizado, e que a reclamante era muito ansiosa e que não deixou explicar, que havia sido um grande engano. Através da análise dos documentos pelo mediador da reunião constatou-se que somente foi encaminhada a documentação necessária à superintendência e também para a Previdência Social, após a data da emissão do termo de reclamação, ou seja, somente após a notificação do Ministério do Trabalho e Emprego, caracterizando a intenção dos administradores públicos no prejuízo e no dano causado à reclamante. A reclamante recebeu cópia da ata da reunião e dos documentos que comprovavam a intenção dos administradores públicos, entretanto não demandou judicialmente contra a instituição, somente retornou ao trabalho. A mesma reclamante retornou em julho do ano de 2009 denunciando que a

instituição havia excluído o pagamento de uma gratificação sem motivo legal, e juntamente com essa reclamante mais outras seis com a mesma demanda. Novamente o Setor de Relações do Trabalho emitiu termo de reclamação e notificou os responsáveis pelos recursos humanos regional e o estadual para comparecer em reunião de mediação e esclarecer o motivo pelo qual foi excluído o pagamento de gratificação das reclamantes. Novamente compareceu somente os mesmos dois representantes dos recursos humanos regional e fizeram diversas alegações, sem apresentar qualquer documento e no final declararam que foi determinada a exclusão pela superintendência, por telefone, e eles obedeceram à determinação, e que quando foram analisar melhor, após receber a notificação do Ministério do Trabalho e Emprego, é que observaram que a exclusão foi indevida, e que iriam regularizar no próximo pagamento. Quando o mediador perguntou por que os responsáveis não analisaram melhor quando as reclamantes solicitaram informação a eles e deixaram o conflito perdurar até aquela data, reconheceram que houve um erro administrativo, mas não reconheceram que houve intenção no dano causado. As reclamantes discordaram e que declararam que a prática em prejudicá-las é constante, precisam estar sempre alertas, e a administração não respeita seus funcionários, que são tratadas como se fossem um lixo humano e ainda tem conhecimento de prática de atos ilegais. O Ministério do Trabalho e Emprego, através do Setor de Relações do Trabalho teve sucesso na regularização do pagamento da referida gratificação, mas não há como mudar uma cultura de uma instituição, pois depende de políticas modernas de recursos humanos, de contratação de profissionais responsáveis e motivadores, entretanto, neste caso, foi proposta denúncia ao Ministério Público do Trabalho quanto ao descaso e desrespeito da administração pública com seus funcionários.

Observa-se no presente relato que novamente há semelhança na análise quanto aos recursos humanos. Observa-se os desmandos dos responsáveis pelo setor de recursos humanos. Intenção de prejuízo às funcionárias. Tratava-se de sete mulheres. A mediação foi positiva às vítimas quanto à resolução de pendência administrativa e quanto à caracterização do assédio moral através de prova documental, no entanto foi observado que a desordem administrativa deveria permanecer.

h) Em fevereiro do ano de 2009 compareceu um funcionário de uma universidade federal, que chamaremos de reclamante, e solicitou esclarecimentos e providências

quanto à denúncia a ser formulada. O reclamante era regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, ingressou na universidade federal através de concurso público e estava no período de estágio probatório. A função do reclamante era administrador e iniciou suas atividades na reitoria executando atividades administrativas. O reclamante relatou que o chefe do setor transmitiu os procedimentos administrativos, os regimentos, as instruções internas do qual sempre observava e procurava executá-las nos prazos estipulados e com zelo, tendo em vista a responsabilidade pública. Após um ano aproximadamente do início de suas atividades, o seu chefe aposentou-se e foi indicado outro indivíduo para o setor, que se tratava de um professor doutor da universidade, reconhecido por suas pesquisas, no entanto não conhecia procedimentos administrativos e os regimentos que o setor requer. A partir daí é que iniciaram os conflitos, o reclamante colocava a impossibilidade legal de efetuar os procedimentos ordenados pelo novo chefe e este determinava que os fizesse, alegando que ele possuía trinta anos de efetivo exercício na instituição e que o outro, subordinado, com um ano de atividade, já queria dar palpites quanto à forma de executar. O reclamante relatou que tentou conversar com o assediador, mostrar que ele poderia correr risco, por ser o chefe do setor e que poderiam buscar alternativas legais para realizar o mesmo serviço. O reclamante mostrou-se nervoso e inconformado durante seu relato no Ministério do Trabalho. Também declarou que a situação foi ficando cada dia mais difícil, pois o chefe assediador iniciou a prática de pronunciar humilhações, advertências verbais na presença de outras pessoas, funcionários ou prestadores de serviço que se encontravam no local, e ainda passou a levantar dúvidas quanto a sua preferência sexual, fazendo piadas na sua presença ou através de fofocas. Através de seu relato informou que já havia oito meses que permanecia nesse ambiente, que estava fazendo uso de remédio para manter seu controle emocional, e que havia entregue um atestado médico com uma licença para tratamento de saúde por quinze dias e que não sabia mais o que fazer no momento que retornasse ao trabalho. O Setor de Relações do Trabalho emitiu termo de reclamação colocando como assunto esclarecimentos sobre a denúncia da prática de assédio moral no setor administrativo da reitoria da universidade federal devido ao chefe atual. A universidade federal foi notificada a comparecer para participar de uma reunião de mediação, através de seus representantes legais. No dia e horário agendado para a referida reunião compareceu somente o reclamante e a universidade não encaminhou qualquer justificativa. Diante do desespero do

reclamante o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhou nova notificação agendando outra reunião dirigida ao reitor da universidade, que também não foi atendida. No referido caso cabe somente denúncia ao Ministério Público do Trabalho e ingressar com processo na Justiça, pois trata-se de uma alegação e de caráter subjetivo, dependendo de provas para caracterizar a infração. O reclamante informou que havia sido aprovado em outro concurso público, que estava no aguardo da convocação para assumir o cargo e que não gostaria de retornar ao trabalho, pois necessitava tratar de sua saúde para iniciar suas atividades em outra instituição. O Setor de Relações do Trabalho, através de seus mediadores, orientou a ingressar com processo na Justiça requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo em vista a impossibilidade de retorno devido o ambiente perverso que se encontrava e ainda a requerer indenização pelo dano causado. O reclamante seguiu a orientação. Devido à prática inadequada e à recusa em participar da mediação proposta, perderam todos, o reclamante, o assediador, a instituição e a sociedade.

Observa-se no presente relato que o setor de recursos humanos se encontra próximo do reclamante, mas sem atuação e comprometimento com as demandas dos funcionários, repetindo a análise dos casos anteriores. Observa-se mais uma vez os desmandos do administrador público responsável. Intenção de exclusão do funcionário do ambiente de trabalho. Tratava-se de um homem. A orientação foi positiva à vítima.

i) Este último relato foi enviado por uma servidora pública federal que sofreu práticas de assédio sexual e moral, e que num momento de desespero encaminhou denúncia ao Ministério Público do Trabalho que se declarou incompetente para prosseguir com o processo, e que anteriormente havia pedido ajuda aos superiores hierárquicos, também sem sucesso, regularizando sua situação, após muita resistência aos atos perversos, e a saída do chefe assediador do local de trabalho, tendo em vista que se tratava de cargo comissionado e não servidor efetivo. Foram retirados os nomes das pessoas e do órgão público, assim como alguns detalhes que poderiam identificar os envolvidos da cópia do documento enviado ao Ministério Público do Trabalho, conforme a seguir:

O Sr. X é o Chefe de Administração do Núcleo de um Ministério ligado à saúde, desde sua posse tem sistematicamente me perseguido, aproveitando-se da sua condição de superior hierárquico tanto que hoje quase cheguei a me descontrolar de fato, face ao assédio moral que tenho sido vítima. Atualmente, exerço a função de Chefe do

Serviço de Pessoal do citado Ministério e, tenho passado por todo tipo de humilhação que um trabalhador possa ser vítima. Tenho tentado junto aos meus superiores alguma saída, mas até agora poucos tem conseguido me ajudar, pois alega-se a influência política deste senhor. Isto vem ocorrendo desde abril deste ano (2009), possuo inclusive todos os e-mails enviados à Brasília denunciando os abusos de vão desde assédio moral, assédio sexual e abusos de autoridade. Para começar, praticamente, este Sr. me chamava inúmeras vezes à sua sala, até que um dia me mandou entrar novamente, na sua sala, olhando diretamente para meu "colo" como me fiz de desentendida, assim que saí após despachar, ele diz: "Deixa ver se a traseira é melhor que a dianteira..." De outra feita me diz, que mulher como eu ou se doma de primeira ou nunca mais... Noutra ocasião, assim que entro em sua sala, ele me pergunta porque o trato de "senhor", se era para manter distância, digo que me era desconfortável tratá-lo por você e que a meu pai tratava por senhor até a sua morte. Hoje, percebo que a partir daí começou a perseguição. De assédio sexual, para assédio moral. Em meu setor coordeno cerca de 4000 servidores do citado Ministério. Diretamente, cerca de 120 dependem das minhas decisões para a execução do trabalho de pagamento. Assim, para me desestruturar e me desestabilizar, inúmeros processos começam a ser devolvidos, muitos porque seu nome não se encontrava acentuado, ou porque o brasão da República era colocado ao centro e naquele dia, ele queria que fosse à esquerda. Também, começou a prejudicar servidores dando-lhes faltas indevidas. Foi neste momento, quando me neguei a descontar faltas indevidas de um servidor, este portador de um déficit de comportamento, daí aos gritos ele me ameaça com a frase: "Comandante manda, soldado executa". Em outra ocasião ele novamente aos gritos atira um ofício em mim. Nesta altura, meus colegas começam a se voltar contra mim, já que todo trabalho por nós executado fica dias parado na mesa deste Chefe e quando volta é para ser feito por coisas sem sentido, o que acaba gerando desconfiança quanto a minha competência e, porque não dizer equilíbrio emocional. Tanto que num dado momento sou levada ao plantão médico e sou orientada tomar remédios antidepressivos e procurar ajuda psiquiátrica! (possuo cópias das receitas e do encaminhamento)

Em reuniões profissionais qualquer intervenção que eu viesse a fazer ele me desqualificava diante da autoridade, criando uma situação bastante embaraçosa,

inclusive para a outra pessoa, que a todo o momento tentava dar credibilidade ao que eu falava.

O relato segue com inúmeros desmandos por parte da chefia e a intenção de caracterizar a desídia da servidora, colocando faltas injustificadas que não ocorreram, negando a possibilidade de participação em eventos, cursos e programas de qualificação.

Esta pesquisa deixa de apresentar o restante do relato, pois os dados contidos serão de fácil identificação dos envolvidos.

Observa-se no presente relato a semelhança aos demais casos quanto à autuação dos recursos humanos. Observa-se novamente a irresponsabilidade do administrador público. Intenção de exclusão da funcionária do ambiente de trabalho. Tratava-se de uma mulher. Não houve mediação. A funcionária se afastou para tratamento de saúde.

Nos relatos apresentados observa-se que o setor de recursos humanos de funcionários públicos federais, na maioria, encontra-se distante das unidades, dificultando o acesso às informações e orientações aos funcionários, assim como dificultando a implementação de planos e projetos por iniciativa dos administradores dos recursos humanos, e mesmo quando se encontram próximos, os responsáveis não estão capacitados e preparados para elaborar planos de prevenção de conflitos, e também a mediar quando já instalados.

A pesquisa apresenta através dos casos relatados de que a causa devido à prática do assédio moral no ambiente de trabalho é a intenção dos assediadores na exclusão do indivíduo do ambiente de trabalho tendo em vista a garantia de emprego dos funcionários públicos, através de desmandos de administradores públicos perversos com elevado nível interno de comprometimento.

Através da observação durante a atividade profissional nos atendimentos de orientação e mediação como mediadora pública, destaca-se que a maior incidência da prática recai sobre as mulheres, e que entre as mulheres e os homens há um dano psicológico e físico mais intenso nos homens; quando procuram ajuda já está instalado o caos em sua saúde física e mental, sendo tal observação comprovada quando consultamos estudos científicos elaborado pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, em pesquisa realizada durante dois anos e meio, através de consultas por ela realizadas, onde 18,3% dos pesquisados haviam praticado tentativa de suicídio e eram homens.

Destaca-se nos casos relatados que a mediação pública se apresenta como uma alternativa de solução de conflitos mais rápida, positiva, tendo em vista que as próprias partes

envolvidas no conflito se regulam, tendo o mediador somente o papel de aproximar e sugerir e não impor soluções.

Na seqüência a presente pesquisa apresenta as formas de composição de conflitos e a possibilidade de aplicar a mediação na negociação coletiva de trabalho, sendo a presença sindical importante para a democracia nas relações sindicais.

CAPÍTULO 5. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E FORMAS DE COMPOSIÇÃO

5.1. CONCEITO DE CONFLITO

Conflito é um fenômeno subjetivo, na maioria das vezes inconsciente, é inerente à vida e ao convívio humano. É a oposição na relação entre grupos ou indivíduos, ligado à idéia de luta ou combate pela posse de algo que não existe a quantidade suficiente para satisfazer a todos (BELTRAN, 1996). Existe aquele que ganha, em face daquele que perde, ou seja, não existe um equilíbrio entre o que se deseja e o que se dispõe.

As teorias explicativas do conflito mostram a importância do conflito na evolução da sociedade.

O conflito laboral pode ser traduzido pela falta de acordo entre trabalhador assalariado e entidade empregadora, tratando-se, na maioria das vezes, de divergências devido às condições de trabalho, de reajustes salariais e concessão de benefícios.

Na área de relações do trabalho o conflito se apresenta com aspectos psicológicos, econômicos, sociológicos e jurídicos.

O trabalho pode gerar expectativas de evolução econômica, profissional e pessoal, e no caso da frustração das pretensões relacionadas, pode levar a conflitos individuais ou coletivos no ambiente de trabalho.

Para a sociedade a solução do conflito é que interessa.

5.1.2. Conflitos coletivos de trabalho

Os conflitos de trabalho classificam-se em conflitos individuais e coletivos e conflitos de direito e de interesses.

Conflito individual de trabalho ocorre entre o trabalhador e o empregador, por motivos relacionados com a constituição, manutenção, suspensão e extinção do contrato de trabalho, tendo como objeto o debate sobre o reconhecimento de um direito subjetivo.

O conflito coletivo do trabalho pode ser econômico ou de interesse e jurídico ou de direito. Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Os conflitos jurídicos tem por objeto a declaração

da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, a exemplo na decisão em dissídio coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve. Os conflitos de direito versam sobre a interpretação de normas existentes e normalmente são resolvidos judicialmente, no entanto podem ser utilizados mecanismos extrajudiciais como a conciliação, mediação e arbitragem.

Os conflitos de interesses tem por natureza constituir ou modificar normas existentes.

Interessante aspecto que Beltran (1996) coloca é de que pode ocorrer na prática, a situação de um único trabalhador desencadear controvérsia que transcenda o seu interesse individual, afetando o grupo e assim originando um conflito apenas aparentemente individual. Que na prática ocorre um bom número de conflitos pseudo-individuais, na medida em que reclamações individuais de um trabalhador podem conter matérias que reflitam um interesse coletivo.

No caso da prática do assédio moral contra um funcionário observamos que se trata de um conflito pseudo-individual, pois a assediador pode agredir um indivíduo, entretanto o mal estar no ambiente de trabalho atinge a todos, passando a ser um conflito coletivo de trabalho.

5.2 FORMAS DE COMPOSIÇÃO

As formas de solução de conflitos trabalhistas podem ser autocompositivas, quando as partes diretamente os solucionam, ou heterocompositivas quando os conflitos são resolvidos por um órgão ou uma pessoa que não as partes envolvidas (STOLL, 2007).

A forma autocompositiva colocada pela literatura e que conhecemos em relações do trabalho como a mais eficaz é a negociação coletiva para conflitos coletivos de trabalho, pois traz à resolução resultados práticos para as partes envolvidas, através da harmonia e num contexto democrático.

Quando a forma autocompositiva é frustrada recorre-se à forma heterocompositiva, momento que as partes envolvidas no conflito entregam a resolução a um terceiro.

Para Delgado (2005) as formas de heterocomposição são a arbitragem e o dissídio coletivo. E para Nascimento (2003) são a arbitragem, a jurisdição, a mediação e a conciliação.

5.2.1 Conciliação, Mediação e Arbitragem

Russomano (1979) coloca que a conciliação pode ser apresentada como a primeira forma de solução indireta dos conflitos coletivos. Ela pressupõe a figura do conciliador, um terceiro que nada propõe e nada decide, somente ouve as partes, coordena e ajuda-as a encontrar um acordo. Quando se chega a uma conclusão favorável é a transação entre as partes.

A conciliação pode ocorrer nas fases pré-processual, intraprocessual ou extrajudicialmente.

Na mediação há escolha de um mediador pelas partes, e este avalia o conflito existente, ouve, sugere e propõe alternativa. Propõe soluções que atendam aos objetivos mais urgentes das partes, buscando um resultado no jogo da negociação coletiva do ganha e ganha, conforme estudos na teoria dos jogos. Não é um árbitro, pois nada decide, somente faz recomendações.

Para Sales (2004) mediação é um meio que transcende a solução de controvérsias, visto que exterioriza a visão positiva e transformadora do conflito, facilitando o diálogo entre os indivíduos, prevenindo controvérsias e contribuindo para a inclusão e a paz social. É um mecanismo complexo, multi e interdisciplinar, intersubjetivo, extraprocessual, destinado a transformar padrões de conduta e fomentar uma atmosfera de convívio harmonioso, na qual os conflitos possam vir a ser tratados de modo não adversarial.

A mediação é a forma clássica de resolução de conflitos. As partes detem o poder de decisão. Elaboram o acordo com a assistência de um terceiro, o qual possui a formação específica para apoiar as partes na resolução do conflito em modo autônomo pelas próprias partes. O terceiro é neutro e imparcial no que se refere o resultado (OIT, 2006).

A mediação é o processo alternativo de resolução de conflitos mais conhecido, é menos formal, menos oneroso e de breve duração, e ainda dá às partes um maior controle em relação à decisão a ser tomada. Com o sistema de mediação satisfazem as partes, surgem soluções inovadoras, as partes geralmente sentem-se melhor em relação às outras, as partes detem o controle do processo de resolução, e os interesses das partes são mais bem tutelados (OIT, 2006).

Na arbitragem a solução do conflito é determinada por um terceiro ou um órgão autônomo, é escolhido e remunerado pelas partes, nos termos de compromisso firmado entre eles, e a decisão deve ser acatada. Esta modalidade não é muito usual no Brasil, e a literatura demonstra como razão principal a cultura brasileira em esperar as decisões do poder público.

Nascimento (2001) entende que a mediação pode desempenhar um papel importante no nosso sistema de negociação coletiva. Que é preciso desenvolver a mediação e dotar o serviço de recursos técnicos adequados e de pessoal do mais alto nível, preparado para a função e recrutado entre aqueles que mostram maior aptidão. Acrescentando que a mediação é necessária e pode contribuir para o aperfeiçoamento da negociação.

5.2.2 Negociação coletiva de trabalho

Na solução de conflitos coletivos de trabalho a negociação coletiva desempenha papel fundamental. Trata-se de um processo democrático de autocomposição de interesses pelas próprias partes, buscando atingir o ponto de equilíbrio nas divergências a fim de satisfazer os objetivos.

A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam (STOLL, 2007).

5.2.3 Jurisdicional

Para Beltran (1996) o Estado no desempenho de sua função pública, atua em duas vertentes de atividade: a legislação e a jurisdição. A legislação estabelece normas, e a jurisdição busca a realização prática das partes em conflitos, impondo às partes a solução de conformidade com o direito objetivo.

Os litígios podem ser resolvidos pela intervenção judicial, assim como os conflitos coletivos de trabalho, ficando como questionamento o órgão competente em conhecer o conflito.

CAPÍTULO 6. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

6.1. CONCEITO

É importante a relação da negociação coletiva como forma de solucionar conflitos no trabalho. A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos (PINTO, 1998).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende por negociação coletiva não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, mas, além disso, todas as formas de tratamento entre empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra (RUPRECHT, 1995).

6.2. REGRAS, O PAPEL DO ESTADO E ATUAÇÃO SINDICAL

A negociação coletiva tem por finalidade alcançar melhores condições de trabalho para a classe trabalhadora. O processo de negociação coletiva, através do debate e atendimento aos interesses das partes, se concretiza em instrumentos jurídicos denominados acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, que são fontes formais de direito, cujo conteúdo têm aplicação sobre os contratos de trabalho, pelo menos durante a vigência do instrumento. A negociação coletiva pode também resultar em condições ou obrigações para os próprios sindicatos ou empresas pactuantes, contendo cláusulas que obriga a empresa conceder informações ao sindicato, ou impondo multas no caso de não cumprimento de cláusulas, e ainda condições que atingem o salário do trabalhador e refletem em benefício ao próprio sindicato profissional, como é o caso das contribuições assistencial e confederativa.

Os instrumentos jurídicos existentes no Brasil, resultantes da negociação coletiva são os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho é definida no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. É o instrumento jurídico que regula as condições de trabalho de uma categoria, sendo a legitimação para negociar o sindicato profissional com o sindicato dos empregadores.

Para Delgado (2005) a convenção coletiva é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por esse motivo não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cercar-se, essencialmente, à transação, por isso fala-se em transação coletiva negociada.

O acordo coletivo de trabalho estipula condições de trabalho de forma mais restrita, para uma empresa ou várias empresas, através da negociação com o sindicato profissional.

Para Beltran (1996) os sujeitos coletivos são protagonistas das relações coletivas de trabalho. Os sujeitos coletivos de trabalhadores no Brasil são: sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, comissões de trabalhadores na empresa, coalizões de interessados e associações não sindicais. E de empregadores são: sindicatos, federações, confederações, empresas, empregadores equiparados e associações não sindicais.

A convenção e o acordo coletivo de trabalho, frutos que são da negociação coletiva, são a um só tempo um ato-regra, de caráter normativo, aplicável às empresas e aos empregados que pertençam ou venham a pertencer aos grupos representados, e também um contrato, no que tange às cláusulas que obrigam direta ou reciprocamente, as respectivas partes (SÜSSEKIND, 1999).

A literatura coloca que as normas coletivas possuem natureza jurídica normativa e também contratual, pois colocam regras aplicáveis aos contratos individuais de trabalho e também normas aplicáveis às empresas e sindicatos convenientes.

Conforme Kilian (2003) ao Estado cabe adotar a posição de estimulador dos sindicatos, os quais efetivamente, são os que devem assumir o papel principal de regulação das condições gerais de trabalho, deixando o papel secundário para o Estado, que deverá intervir unicamente para corrigir as desigualdades que possam ocorrer.

Quanto à atuação sindical ligada aos servidores públicos, somente com o advento da Constituição Federal de 1988 é que o Brasil assegurou o direito de associação e sindicalização.

Stoll (2007) afirma que o direito à sindicalização do servidor público é inerente à democracia e que deve se estender às relações coletivas de trabalho. Que o trabalhador vinculado ao setor público possui necessidades equivalentes do trabalhador do setor privado, tendo em vista que a abrangência das funções do Estado se aproximam do setor privado, e ainda que o servidor público é um ser humano cujas necessidades sociais e pessoais são idênticas às do trabalhador da iniciativa privada.

6.3. PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Quando estudamos o tema princípios da negociação coletiva e pensamos no exercício do processo negocial, os questionamentos e estrutura que sustenta a aplicação legal, estão relacionados a postulados éticos ou normas de conduta, de forma intrínseca às partes negociadoras.

O fato de não haver um regramento previamente determinado em nosso ordenamento para disciplinar a conduta das partes e os limites da negociação coletiva de trabalho, não significa que não existam parâmetros a serem seguidos durante o processo negocial, portanto é balizado e deverá se apresentar em conformidade com os princípios ditados pela legalidade do processo de entendimento.

O princípio fundamental no qual se baseia a negociação coletiva de trabalho é entender que para haver negociação há necessidade de autonomia, ou seja, autonomia da vontade coletiva. Stoll (2007) coloca que o poder de se auto-regular e de negociar, culminando nos contratos particulares ou coletivos, surge com a autonomia reconhecida pelo Estado aos atores sociais, aí se encontrando os entes coletivos.

Para Stoll (2007) os princípios básicos da negociação coletiva são:

- Princípio da inescusabilidade ou compulsoriedade negocial

Para a Organização Internacional do Trabalho é dever do Estado reconhecer o efetivo direito de negociação coletiva, portanto negar-se a negociar, sob qualquer justificativa, significa a negação ao reconhecimento e da existência desse instituto, assim negando o cumprimento à Constituição Federal/88, no seu artigo 7, inc. XXVI.

A negociação constitui direito constitucional, não podendo quaisquer das partes simplesmente rechaçar de plano tão importante instrumento de diálogo e harmonia social (STOLL, 2007).

- Princípio da boa-fé

A boa-fé e ética na negociação coletiva estão relacionados à convicção de que pessoas acreditam estar agindo de acordo com a lei.

Teixeira Filho (2000) coloca que a boa-fé se revela na disposição da parte para negociar e também na forma pela qual o acordo ou a convenção coletiva de trabalho é redigido. O autor ressalta que o instrumento que consolida as conquistas, as condições de trabalho negociadas, não pode transformar-se em fonte de dissidência, é instrumento de autocomposição que tem por finalidade resolver o conflito. Premeditar

redação ambígua, com o intuito de obter determinada vantagem é conduta antiética, vedada por princípio inseparável à negociação coletiva.

· Princípio de acesso à informação

Faz parte do processo de negociação as partes terem acesso às informações. A pauta de reivindicações deve constar as solicitações de forma objetiva e clara, permitindo a compreensão do conteúdo e as razões.

O sindicato negociador precisa conhecer as reais condições da empresa ou entidade pública e a capacidade estrutural e financeira objetivando esclarecer os limites da negociação, devendo apresentar reivindicações compatíveis à capacidade do empregador em cumprir pleitos propostos pela categoria.

O empregador não é obrigado a fornecer informações sigilosas e estratégicas, entretanto não deve apresentar balanços não reais e justificativas subjetivas aos representantes sindicais, somente as partes devem agir com transparência objetivando o consenso.

· Princípio da paz social

João de Lima Teixeira Filho (2000) afirma que o princípio da paz social consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados na negociação coletiva. A obrigação de manter a paz persiste enquanto vigente o instrumento normativo.

Os instrumentos da paz social após a negociação coletiva concluída com sucesso são os acordos e convenções coletivas de trabalhos consolidados.

· Princípio da igualdade

Para STOLL (2007) as partes na negociação coletiva se encontram em igualdade de condições, de um lado os sindicatos dos empregados, e de outro, os sindicatos dos empregadores, no caso da convenção, e empresas, no caso dos acordos coletivos de trabalho.

Como princípio da igualdade as partes se encontram em igualdade de condições, entretanto, é claro que esta afirmação não é real, pois há evidente desigualdades formais entre as partes, tendo em vista as relações hierárquicas e à subordinação jurídica no vínculo de trabalho. A fim de atender ao referido princípio sugere-se que as partes deixem de exercer a hierarquia e a subordinação durante o processo negocial.

· Princípio da razoabilidade

As partes devem colocar suas reivindicações de forma responsável. Os pedidos dos trabalhadores devem observar o princípio da razoabilidade, assim como a contraproposta do empregador não deve ser muito aquém dos pedidos, objetivando o consenso dentro dos limites da negociação.

Para Stoll (2007) a razoabilidade deve fazer parte de todo o processo negocial em que estão inseridos os trabalhadores e os empregadores, devidamente representados, pois dela depende o sucesso da negociação coletiva.

- Princípio do contraditório

A negociação coletiva de trabalho traz pretensões de que são em si conflitantes, de um lado a classe de trabalhadores sempre a busca de melhoria ou preservação de sua posição profissional enquanto, de outro, o empregador, que é da essência da atividade a maximização de resultados, a redução de custos e maior intensidade de trabalho.

Apesar dos atores da negociação divergirem quanto à matéria em discussão, eles se direcionam à intenção inicial de obter a convergência de interesses ao final da negociação.

CAPÍTULO 7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A natureza jurídica do vínculo formado entre o Estado e o servidor estatal, definido como estatutária, traz um regime que seria unilateralmente estabelecido e alterado pelo Estado sempre que necessário à demanda do interesse público.

A partir da Constituição Federal de 1988 com o advento do Estado Democrático de Direito há influência sobre o estado das coisas e se argumenta sobre a natureza jurídica da relação na função pública.

Há estudos sobre os fundamentos à teoria que negam e que admitem a negociação coletiva no setor público, assim como a importância da regulamentação e aplicação de regramentos, trazendo à realidade a necessidade da diminuição de conflitos entre a administração pública e seus funcionários, com o objetivo primordial na eficiência e qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Stoll (2007) afirma que a teoria que nega a possibilidade de negociação coletiva no setor público é devido ao fundamento básico de que o legislador constitucional não conferiu esse direito ao servidor público, tendo em vista não ter mencionado expressamente o inciso XXVI do art. 7º em seu art. 39, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos, assim, impossibilitando aos servidores o reconhecimento de acordos e convenções coletivas.

A mesma autora coloca que a teoria que admite a possibilidade de negociação coletiva no setor público sustenta que a negociação no setor público é possível, devido a omissão do art. 39 da Constituição Federal de 1988 em relação ao inciso XXVI do art. 7º, portanto não sendo motivo suficiente para não utilização desse direito pelos servidores públicos, tendo em vista que seria incoerente a admissão da sindicalização do servidor público, o direito de greve, sem o reconhecimento do direito à negociação coletiva.

7.1 LEVANTAMENTO INTERNACIONAL

De forma simplificada este capítulo apresenta as principais instituições que regulam as relações de trabalho no setor público de diferentes países. O objetivo é demonstrar que há diferentes regulamentos institucionais diante da questão trabalhista no setor público. Em alguns países estão incluídos somente os empregados da administração direta do governo, outros incluem empregados dos governos locais e regionais na negociação pública. A legislação de cada país possui aspectos relevantes sendo difícil a relação entre eles e

necessário a realização de outra pesquisa, no entanto mostra que a negociação coletiva no setor público no Brasil, apesar de não possuir regramentos institucionalizados, está no caminho da democratização com a participação da sociedade, objetivando atender não somente interesses de categorias de trabalhadores, mas de uma coletividade. As informações trazem a possibilidade de avaliar com mais rigor nossas próprias instituições.

7.1.1 Argentina

A Argentina ratificou a Convenção nº 154 da OIT em 1988, e em 1992 aprovou a *Ley n. 24185 de Negociación Colectiva em el Sector Público*, que estabeleceu a negociação coletiva no âmbito do Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Sinapa), incluindo o pessoal da administração central e outros órgãos descentralizados. De acordo com a legislação a negociação pode ser geral ou setorial, com uma comissão negociadora em cada caso. A negociação é relacionada a todas questões da relação de emprego, exceto: a) a estrutura orgânica da Administração Pública; b) o princípio de direção do Estado; e c) o princípio de idoneidade como base do ingresso e da promoção na carreira administrativa. De acordo com a lei, os acordos referentes às condições econômicas devem estar contemplados no orçamento, caso contrário deve-se prever recursos para sua incorporação no próximo exercício (CHEIBUB, 2004).

Os acordos coletivos de trabalho iniciam sua vigência após ato do poder executivo.

No caso de conflitos, a Lei de Negociação Coletiva determina conciliação obrigatória, através de um sistema de resolução de conflitos no *Convénio Colectivo de Trabajo general para la Administración Pública Nacional* de 1999, baseado na *Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (CoPAR)*, do qual compõe três representantes titulares e três suplentes do Estado e dos sindicatos.

A função de interpretar os acordos coletivos e intervir na resolução de conflitos fica com a responsabilidade da CoPAR, e pode ser feito a pedido de qualquer das partes. Ocorrendo a impossibilidade de solução, a resolução poderá ser alcançada por meio de mediação e/ou arbitragem livremente acordados pelas partes, e o resultado será formalizado em ata, sendo seu cumprimento obrigatório, entretanto, no caso de caráter econômico, requer intervenção prévia da *Secretaria de Hacienda*, a fim de avaliar a possibilidade de aplicação para entrar em vigor, podendo sofrer veto do Poder Executivo (STOLL, 2007).

7.1.2 Estados Unidos da América

Stoll (2007) coloca que a regulamentação da negociação coletiva de trabalho nos Estados Unidos, em nível federal, existe desde 1970, no âmbito econômico, no entanto, somente aos servidores dos correios. Não é objeto de negociação coletiva padrão de desempenho, terceirização, reduções na força de trabalho e demais regras, pois trata-se de questões de política pública.

Aos servidores federais não é permitido realizar greves, inclusive os dos correios, entretanto é garantido o direito à sindicalização.

Os sindicatos dos servidores públicos possuem representatividade nacional, é fragmentada, tendo em vista que o sindicato nacional auxilia os sindicatos locais a negociarem com seus empregadores locais. O governo federal faz negociações por agências, e cada uma delas possui um contrato específico.

Os Estados federativos possuem autonomia ocorrendo variações da legislação no que se refere à negociação coletiva no setor público estadual.

Para Stoll (2007) o modelo de negociação coletiva de trabalho no setor público nos Estados Unidos pode ser adaptado a diferentes realidades locais, permitindo adequação quanto aos fatores de desenvolvimento econômico, cultura política e preferência do eleitorado.

7.1.3 Itália

Atualmente a lei estabelece que são negociados, através de convênio, os critérios para organização do trabalho, horário, disciplina, duração da jornada, mobilidade e demais itens. A negociação coletiva regula os mínimos e máximos negociáveis, administrado por um departamento especializado, que possui a representação legal obrigatória de todas as partes da administração pública. Caso sejam superados os limites de gastos, entra em vigor uma cláusula dissolvente dos convênios pactuados. Podendo ocorrer nesta situação, suspensão total ou parcial do convênio. A negociação coletiva dos servidores sofre riscos constantes no caso de políticas de redução de gastos (BRUNO, 2008).

7.1.4 Espanha

Os trabalhadores públicos e privados na Espanha possuem o direito à liberdade sindical, contido o direito à negociação coletiva, exceto no que tange os membros das Forças Armadas e aos juízes, magistrados e membros do Ministério Público.

Quanto às características básicas do processo de negociação espanhol podemos relacionar: são reguladas as formas de participação, negociação e consulta; a doutrina entende que não podem existir acordos ou pactos à margem das disposições legais; são negociáveis as remunerações, a preparação de planos de oferta de emprego, a classificação dos postos de trabalho e os sistemas de salários, os temas sindicais, as condições de trabalho e as relações dos sindicatos com a administração; entre as matérias reservadas para a lei se encontram as normas relativas ao ingresso ou à perda de condição de funcionário público, as condições de promoção, direitos, deveres e responsabilidade dos servidores; e em casos de conflitos são definidos procedimentos de mediação (BRUNO, 2008).

7.1.5 Inglaterra

Na Inglaterra não há distinção legal entre o empregado do setor privado e do setor público. Em 1917 a negociação coletiva se tornou um direito assegurado e foi estabelecida definitivamente em 1948.

Os trabalhadores da polícia, guardas penitenciários, servidores do parlamento, servidores públicos seniors, médicos, dentistas e juízes não possuem direito de se organizar e negociar, havendo uma agência encarregada de fazer a revisão salarial. A partir de 1988 com a descentralização para agências semi-autônomas, os dirigentes destas agências passaram a ter extensos poderes para negociar remuneração e condições de trabalho. A ausência de uma tradição de direito administrativo público forte e o processo de fragmentação tem contribuído para a fragilização do processo de negociação coletiva de trabalho no setor público inglês (CHEIBUB, 2004; STOLL, 2007).

7.1.6 França

A França é país com forte tradição centralizadora no que se refere à negociação coletiva de trabalho no setor público. Os funcionários públicos são regidos por regulamento que define as condições de emprego. Havia mecanismos informais de

consulta e negociação à margem do marco legal. Após 1983 esse procedimento foi legalizado, momento que os sindicatos passaram a ter o direito de negociar questões salariais nacionalmente com o governo. Ao servidor é concedido o direito de conduzir negociações antes das decisões sobre mudança na remuneração e também relativas às condições e organização do trabalho. Após as negociações é elaborado um documento denominado *Sumário de Conclusões*. Apesar do documento não ter valor legal, resulta em um compromisso político do governo. O Ministério da Função Pública centraliza todas as negociações que envolvem remuneração e as demais questões podem ser negociadas nos diferentes Ministérios (CHEIBUB, 2004).

7.1.7 Alemanha

As relações de trabalho no setor público possuem a mesma legislação nos diferentes níveis de governo, sendo a remuneração a mesma, havendo variações decorrentes de diferenças no custo de vida (CHEIBUB, 2004).

Os trabalhadores públicos se dividem em três categorias e dois regimes de trabalho, sendo eles os servidores públicos com estabilidade legal e estatutários (40% dos trabalhadores públicos) do qual não possuem direito à negociação e à greve; também os trabalhadores de colarinho branco (37%) e os trabalhadores manuais (23%) do qual possuem os mesmos direitos dos trabalhadores do setor privado, incluindo direito à negociação coletiva e à greve. Na prática, no que se refere aos trabalhadores estatutários há conversações não oficiais entre o governo e os sindicatos para esclarecer posições de ambos. As centrais sindicais apresentam ao Ministro do Interior suas demandas, este encaminha ao Ministro da Fazenda, e baseado no processo de conversação, prepara peça legislativa a ser apresentada às centrais sindicais. Tem elevado grau de publicidade este procedimento (CHEIBUB, 2004; BRUNO, 2008).

7.2 NO BRASIL

A partir da Constituição de 1988, servidores públicos são denominados pessoas físicas que prestam serviços às entidades estatais da administração direta ou indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos (MELLO, 1991).

Aos servidores públicos foi estabelecido um conjunto de normas no que se refere aos deveres, direitos e outros aspectos da vida profissional chamado de regime jurídico dos servidores. Na administração pública brasileira existem vários regimes jurídicos dos Estados e municípios e quanto aos servidores são:

- a) servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos e sujeito ao regime estatutário;
- b) empregados públicos, ocupantes de empregos públicos e sujeitos ao regime da legislação trabalhista; e
- c) temporários, exercem função sem estar vinculado ao cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado para atender uma necessidade transitória de excepcional interesse público (SIQUEIRA, 2002).

Na esfera federal há o regime jurídico estabelecido pela Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, alterada pela Lei nº 9527, de 10 de dezembro de 1997, do qual faz parte esta pesquisa.

A teoria estatutária está estruturada na formação do Estado liberal e no conceito de unilateralismo, e declara a supremacia do interesse público para afastar regramentos do vínculo do servidor com o Estado, critérios para defesa dos interesses dos servidores, como argumento serem inconciliáveis com os fins públicos.

Juarez Freitas (1997) afirma que o interesse público e os interesses de particulares não são necessariamente formuláveis numa oposição. Podem ser apenas um campo de contradições ajustáveis.

O Estado democrático traz à tona a importância do ponto de vista da sociedade e exige a participação dos indivíduos na formulação do interesse público, retirando a exclusividade e a imposição unilateral do Estado, passando a resultados por consenso. Não deve permanecer o conceito de que o homem público é simples meio de realização de algum interesse público, sem considerar sua condição de trabalhador. O regramento da função pública pode atender a demanda da prestação de trabalho e do interesse público.

A negociação coletiva de trabalho tem atuado sobre critérios das condições de trabalho, o que antes eram caracterizadas pela decisão unilateral do Estado, entretanto a institucionalização da negociação coletiva é importante para que ocorram processos eficazes, atendendo assim ao interesse do Estado e melhoria das condições de trabalho dos servidores públicos.

A tendência internacional mais relevante é que a regulamentação legal dos distintos aspectos da negociação (procedimentos, questões que se negociam, unidades de negociação) e de outras formas para determinar as condições de trabalho no serviço público é consideravelmente mais detalhada que no setor privado (SIQUEIRA NETO, 2002).

O caráter detalhado das normas que regulam a negociação no serviço público deriva da índole peculiar do empregador na função pública, da necessidade de conciliar o processo de negociação com o interesse do público e do fato de que o desenvolvimento da negociação coletiva representa uma renúncia às modalidades unilaterais de determinação das condições de trabalho por parte dos governos e dos poderes executivos, exigindo que tal determinação considere a tradição da supremacia legislativa (SIQUEIRA NETO, 2002).

A bilateralidade da relação jurídica entre o Estado e o servidor público deve ser admitida, tratando-se de um trabalhador sujeito de direitos, devendo haver o diálogo e o espaço à negociação.

Conforme Maria Ceci Misoczky⁴:

[...] a Constituição de 1988 instrumentalizou a intervenção dos servidores na determinação das suas condições de trabalho, através do reconhecimento do direito à livre associação sindical e do direito de greve da categoria, a ser exercida nos termos e limites definidos em lei específica, conforme estabelecido no inciso VII, Art. 37 da Constituição. No entanto, a efetivação destes reconhecimentos não tem sido isenta de contradições. O princípio da autonomia fundamenta a negociação e todos os mecanismos a ela conectados: a organização dos indivíduos que se expressa na liberdade sindical, na livre constituição e atuação dos sindicatos, e também no direito de greve.

O perfil da atividade pública tem se aproximado do setor privado, levando os servidores públicos à busca da participação efetiva nos processos de decisão e o Estado à administração pública gerencial, com isso ocasionando conflitos que se manifestam com frequência, necessitando de regras de solução de conflitos.

As relações de trabalho no setor público estando reguladas proporcionarão dinamismo e qualidade aos serviços prestados.

O exercício democrático da negociação coletiva é necessário se estabelecer através do Poder Legislativo, atendendo às solicitações dos servidores públicos, pois é

⁴ MISOCZKY, Maria Ceci. **Negociação I**. Porto Alegre, 2009, p. 24. Apostila (Curso de Especialização em Negociação Coletiva). Escola de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

uma realidade o desempenho da atuação democrática do Estado como empregador, objetivando resultados eficazes, e superação das situações de conflitos.

As mudanças e os desafios estruturais são:

a) a configuração concreta do princípio da eficiência como uma das diretrizes da administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios; b) a sindicalização, a negociação coletiva e o exercício do direito de greve dos servidores públicos em geral; c) o desenvolvimento das contratações por tempo determinado; d) o desenvolvimento dos regimes jurídicos dos servidores; e) novos sistemas remuneratórios e previdenciário (SIQUEIRA NETO, 2002).

Cabe-nos colocar que estamos em um momento de transição e tentativa de modernização das relações de trabalho no serviço público, pois recentemente o governo brasileiro deu um passo para democratizar as relações de trabalho no setor público. O Ministério do Trabalho e Emprego formalizou junto à direção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a adesão do Brasil à Convenção nº 151, norma internacional que traz diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos e a atuação deles no processo de negociação coletiva.

Com a adesão, o governo brasileiro assume o compromisso de regulamentar em até um ano diversas garantias aos trabalhadores do setor público, como a estabilidade dos dirigentes sindicais, o direito de greve dos servidores e proteção contra possíveis atos antissindicais de autoridades públicas. Embora a Constituição Brasileira de 1988 tenha ampliado os direitos dos servidores, a ausência de leis regulamentando o assunto dificulta até hoje o seu pleno exercício.

A Convenção nº 151 da OIT foi ratificada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 819, em outubro de 2009. O Ministério do Trabalho e Emprego determinou a criação de um grupo de trabalho que terá representantes das centrais sindicais e do governo para sugerir propostas de regulamentação que serão analisadas pela Casa Civil e posteriormente encaminhadas ao Poder Legislativo.

A adesão do Brasil à Convenção nº 151 representa um aperfeiçoamento da administração pública, pois ao autorizar a negociação coletiva dos servidores públicos, incentiva o processo de democratização do Estado e ainda irá induzir uma profunda mudança na jurisprudência do tema.

7.2.1 Normas aplicáveis e a prática

Na esfera federal, apesar dos vazios jurídicos citados que dificultam a implantação de um efetivo sistema de relações de trabalho no serviço público tendo em vista não ser reconhecido legalmente aos servidores da administração pública, alguns órgãos públicos vem buscando alternativas para a realização de processos de negociação coletiva.

Atualmente, diante de uma política de incentivo à negociação coletiva podemos elencar na administração pública federal a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), instituída em 17 de junho de 2003 e o Sistema Nacional Permanente do Serviço Único de Saúde (SUS), sendo instalado através da MNNP, no âmbito do Conselho Nacional de Saúde e do Ministério da Saúde.

As experiências no âmbito da Administração Pública Federal alcançaram um padrão significativo de formalização. Embora não disponha de legislação específica de suporte, ainda, a Mesa Nacional de Negociação Permanente encontra-se expressamente amparada, por um lado, nos Princípios Constitucionais que regem a Administração Pública e, por outro, na Portaria nº 1132/03, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada no Diário Oficial da União de 22 de julho de 2003. Esta Portaria ratifica e habilita institucionalmente o convênio especial, pactuado entre as partes, que regulamenta, formalmente, o funcionamento da MNNP. A Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, igualmente, se ampara nos mesmos Princípios Constitucionais e em resoluções do Conselho Nacional de Saúde. Instituída inicialmente em 1993, através da Resolução nº 52 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, após um curto período de atuação, ficou praticamente inoperante durante os anos noventa. Contudo, acompanhando o processo evolutivo dessa matéria, a MNNP-SUS foi reinstalada, com novo formato, por intermédio da Resolução nº 331, de 04 de novembro de 2003, do Conselho Nacional de Saúde. As resoluções do CNS são os veículos normativos institucionais legalmente previstos para a formalização das decisões deste colegiado. Tem, portanto, efeito de lei, em seu âmbito de intervenção. Ao ratificar a instituição da MNNP-SUS, por meio de resolução eficaz do CNS, a negociação coletiva na área da saúde não ocorre em ambiente de absoluta informalidade, ao contrário, apresenta elevado grau de institucionalidade (ISP-BRASIL, 2006).

É relevante ressaltar que os acordos coletivos efetivamente firmados entre a administração pública e os servidores não configuram acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, conforme disciplinados pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 611 a 625.

A MNNP é composta das bancadas de Governo, sendo oito Ministérios, e a Bancada Sindical, sendo dezoito entidades sindicais de representação nacional. É coordenada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos. Também fazem parte dez Mesas Setoriais implantadas em dez Ministérios, com as mesmas características da Mesa Nacional, com a diferença que essas Mesas estão autorizadas a negociar assuntos que não dizem respeito a questões econômicas, e qualquer proposta neste sentido deve ser levada para apreciação da Mesa Nacional. A Mesa Nacional constituiu quatro Comissões Temáticas a fim de agilizar a discussão de temas estratégicos, sendo: política sindical, seguridade social, diretrizes de planos de carreira e política salarial (MENDONÇA, 2005).

A negociação coletiva trata também de questões ligadas às condições de trabalho e a forma da prestação de serviços, não se limitando às demandas de valores remuneratórios, sendo esses temas abordados na agenda positiva estabelecida na MNNP: recomposição da força de trabalho do setor público; redesenho dos sistemas de remuneração, cargos, carreiras, benefícios e concursos; realinhamento dos salários de carreiras, posições e condições gerenciais da alta burocracia; capacitação técnica e gerencial permanente de servidores; promoção da saúde ocupacional e melhoria da qualidade de vida; redesenho da estrutura de processos de trabalho; novas concepções institucionais; redimensionamento de recursos logísticos e de tecnologias informacionais; simplificação administrativa; definição e divulgação de resultados a partir de indicadores objetivos de desempenho organizacional; contratualização efetiva de resultados e avaliação do custo efetividade; interlocução, participação e atendimento ao cidadão e conduta ética transparente (RAPASSI, 2005).

Importante observar que os acordos celebrados nas Mesas de Negociação devem ser submetidos à ratificação do Poder Legislativo.

7.2.2 Sindicalização

A atual estrutura no Brasil mantém modelo sindical corporativo, distante dos padrões de liberdade sindical apresentados internacionalmente, tendo em vista que a Convenção nº 87 da OIT que assegura aos trabalhadores e empregadores, sem distinção, o direito de constituírem organizações de sua escolha e de se filiarem a elas, pretendendo com isso excluir qualquer forma de discriminação entre os trabalhadores, foi ratificada por cento e trinta e oito países, mas não pelo Brasil.

A Convenção nº 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 1957, do qual se refere à negociação coletiva no setor público, entretanto somente em 1988, através do texto constitucional art. 37, inciso VI, é que foi garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. Observa-se que a Emenda Constitucional nº 18, de 5 de fevereiro de 1998, mantém a vedação desse direito aos servidores militares (servidores das Forças Armadas, membros das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares das Unidades Federadas).

Para Stoll (2007) o direito à sindicalização do servidor público é inerente à democracia, que deve se estender às relações coletivas de trabalho.

7.2.3 Direito de greve

A greve é a suspensão de caráter temporário do trabalho, pactuada e acertada por um grupo organizado de trabalhadores, com abandono dos locais de trabalho, com o objetivo de fazer pressão sobre os empregadores, na defesa de seus interesses profissionais e econômicos (RUPRECHT, 1995).

Na legislação brasileira o direito de greve está estabelecido na Constituição Federal e na Lei nº 7783, de 28 de junho de 1989.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em 1996, apreciou pedido da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil no sentido de que fosse proferida decisão de viabilização do exercício do direito constitucional. O pronunciamento do STF foi de que a falta de norma regulamentadora impedia, temporariamente, o exercício do direito de greve. No entanto, as greves no serviço público continuaram a ocorrer sem que, na maioria dos casos, fossem descontados os vencimentos dos dias parados. Pode-se afirmar, portanto, que apesar do STF ter negado a eficácia de um direito em face da demora legislativa em produzir a legislação específica, a conduta do direito de greve dos servidores públicos tem se mostrado eficaz nos resultados às demandas (DEMARI, 2007).

Havendo o fracasso na negociação entre os atores envolvidos é aceitável a greve como forma de pressão à solução do conflito, pois a realização de tal mecanismo deve ser utilizada como último recurso, a fim de ser caracterizada como lícita e não abusiva (STOLL, 2007).

A Orientação Jurisprudencial 11 enuncia: GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.

7.2.4 Dissídio coletivo

O dissídio coletivo de trabalho é um processo judicial, onde as partes buscam a solução de um conflito coletivo que ultrapassa as relações individuais de trabalho.

As relações coletivas de trabalho do grupo formado pelos servidores estatutários, relações de natureza administrativa, escapam à competência da Justiça do Trabalho, pois inexistente a ação de dissídio coletivo na esfera civil.

A instauração de dissídios coletivos de natureza econômica envolvendo a administração pública tem se mostrado juridicamente impossível devido às regras de competência legislativa e às restrições impostas à administração pela Constituição Federal.

Os dissídios de natureza jurídica ou não econômica não tem sido admitido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo em vista a Orientação Jurisprudencial 5, por entender que a Constituição assegurou ao servidor público o direito a sindicalização e o direito de greve, mas não lhe reconheceu os acordos e convenções coletivas de trabalho. O art. 39 da Constituição Federal que trata dos direitos sociais dos servidores públicos não faz menção ao inciso XXVI do art. 7º, também da CF, que reconhece as convenções e os acordos coletivos aos trabalhadores.

Para Stoll (2007) a falta de reconhecimento aos servidores públicos do direito aos acordos e convenções coletivas de trabalho por parte do TST é discutível, pois somente a omissão de tal direito no art. 39 da CF não é justificativa, uma vez admitidos o direito à sindicalização e à greve, conforme esclarece abaixo.

O direito à negociação coletiva seria uma extensão do direito à sindicalização conferido aos servidores públicos, pois a negociação coletiva significa a própria consagração do direito à sindicalização. Calcada na democracia e na plena liberdade, as organizações sindicais têm como um de seus maiores objetivos justamente o êxito das negociações coletivas de trabalho.

Assim sendo, o direito à negociação coletiva decorre do próprio direito à sindicalização, já garantido aos servidores públicos, não haveria óbice quanto à utilização do dissídio coletivo para questões coletivas envolvendo os servidores públicos.

Ressaltamos, finalmente, que vários doutrinadores entendem que os empregados das empresas públicas, sociedades de economia mista ou outras entidades públicas que exploram atividades públicas poderão ajuizar dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, pois estão sujeitos ao regime trabalhista da iniciativa privada (Art. 173, § 1º, CF), desde que observem a regra do teto remuneratório, caso recebam recursos da União, dos Estados, do DF ou dos Municípios, para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio geral (Art. 39, § 9º, CF).

Cabe observar a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, pois traz discussões sobre a atuação da Justiça do Trabalho e as implicações na negociação coletiva do setor público.

Alguns estudiosos colocam que o poder normativo da Justiça do Trabalho foi diminuído e outros que foi extinto.

Para Stoll (2007) a intenção do legislador foi fortalecer e ampliar a negociação coletiva.

A Emenda Constitucional n° 45 estabelece que em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Observa-se que a redação ampla alcança as ações judiciais relacionadas às greves realizadas pelos servidores públicos.

A Lei n° 7783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, que define as atividades essenciais e que regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade é utilizada por analogia às decisões do setor público, sendo aplicada no que for cabível, tendo em vista a ausência de lei específica.

O Supremo Tribunal Federal concluiu que não se aplica aos servidores públicos a Lei n° 7783/89, sequer por analogia.

Tramita na Câmara dos Deputados projeto de Lei n° 4497 do ano 2001, que propõe regulamentar o direito de greve dos servidores públicos, até o presente desconsiderada.

Na realidade a greve dos servidores públicos é realizada com entendimentos divergentes até que a Instituição Parlamentar se posicione de forma efetiva, regulando a matéria e definindo regras para um processo democrático e eficaz na solução de conflitos.

7.2.5 Princípio da legalidade

O princípio constitucional da legalidade é princípio essencial, específico e informador do Estado de Direito, que o qualifica e lhe dá identidade. Este princípio nasceu do Estado de Direito, juntamente com o controle da administração pelo Poder Judiciário, constitui uma das principais garantias de respeito aos direitos individuais (DI PIETRO, 2000).

Os atos administrativos estão condicionados ao atendimento da lei, pois a administração pública não possui liberdade e nem vontade pessoal, diferente da iniciativa privada que é lícito fazer tudo que a lei não proíbe.

O princípio da legalidade apresenta-se como um freio aos abusos e autoritarismos e posições pessoais, restringindo a atuação pública aos regramentos legais e resguardando direitos pessoais e coletivos.

Para Bandeira de Mello (2003) o princípio da legalidade é o antídoto natural do poder monocrático, pois tem como raiz a idéia da soberania popular, de exaltação da cidadania. Observa-se que diante da análise do referido autor, não há impedimento para o ato de negociar.

É pertinente a tese de que diante do princípio da legalidade pode ocorrer um processo de discussão quanto aos temas reajustes salariais ou a implantação de um plano de carreiras, cargos e salários de servidores públicos, quando elaborado projeto de lei com a participação popular, que se discutem aplicações dos recursos públicos em investimento e custeio, assim como as prioridades apontadas pela sociedade, demonstrando que o interesse público está acima da vontade do governante detentor do poder naquele momento.

7.2.6 Princípio da eficiência

Em 1998 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 19 com o objetivo de implantar um modelo de administração pública baseada em resultados. A legislação citada encaminhou para alterações como a flexibilização da estabilidade dos servidores públicos, a fim de suportar os limites de gastos com a remuneração de pessoal; a instituição de critérios de avaliação de desempenho; a proposição de escolas como meio para aprimoramento de pessoal; a institucionalização dos contratos de gestão.

A nova versão brasileira denominada Nova Administração Pública ou administração pública gerencial se formou em um programa de abrangência global, com apoio de centros de ensino de pesquisa, e com o reforço das agências internacionais de cooperação financeira (MISOCZKY, 2009).

A mesma autora coloca que processo citado se desenvolveu no Brasil e em quase todos os países da Europa, ocorrendo o desmonte das garantias institucionais conferidas aos servidores públicos.

Ressalta-se as considerações de Demari (2007):

[...] a introdução do Princípio da Eficiência na Carta Cidadã foi usada como expressão do combate à ineficiência do Estado-Providência, demasiado lento, burocrático e fonte de privilégio para muitos servidores. Ou seja, a conquista da eficiência na Administração foi utilizada como instrumento de legitimação simbólica para a redução do Estado e sua aproximação ao modelo gerencial de administração, sob a bandeira da atuação efetiva e voltada aos resultados. [...]

Com intuito da implementação do modelo gerencial de administração pública houve a propagação da idéia de atribuir à categoria de servidores públicos privilégios e ineficiência

nos serviços prestados, com a contribuição dos meios de informação (jornais, editoriais), demonstrando casos isolados de servidores como se fosse permitido a todos.

Para Misoczky (2009) o movimento de depreciação do serviço público, inserido no contexto de crescente degradação dos serviços públicos oferecidos à sociedade, se estabeleceu como imagem, de que o seu desmonte decorre da acomodação do funcionalismo, e não das sucessivas políticas governamentais que destruíram a categoria e privaram o Estado de pessoal qualificado e estrutura suficiente para o atendimento mínimo das demandas dos serviços.

Registra Misoczky a plena compatibilidade entre o Estado Eficiente e o Estado Social (proteção aos direitos fundamentais, os sociais), pois este não se consolida sem políticas públicas eficientes no cumprimento da função estatal de promoção da diminuição das desigualdades sociais, tendo em vista que não se admite a existência de república democrática ineficiente.

A idéia é de que num Estado Democrático e Social as sadias relações de trabalho entre a administração pública e as entidades de servidores públicos, conforme estabelece a Convenção nº 151 da OIT, são condições necessárias aos objetivos da eficiência dos serviços públicos.

Através da negociação coletiva, da efetiva participação dos servidores e da sociedade nas decisões administrativas, busca-se a eficiência no setor público, pois o equilíbrio entre as demandas da sociedade e demandas dos servidores públicos locais, tratados também como cidadãos, que necessitam de estrutura para realizar suas atividades profissionais (condições de trabalho) e treinamentos profissionais, poderá levar à qualidade e eficiência tão desejadas.

7.2.7 Orçamento e finanças públicas

As limitações existem, no entanto não são insuperáveis. O administrador público deve cumprir o que dispõe os artigos 163 a 169 da Constituição Federal, a Lei Federal nº 4320, de 17 de março de 1964 (normas gerais do direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, chamada de Lei de Responsabilidade Fiscal, e ainda o artigo 37 da Constituição Federal (toda reivindicação dos servidores que proporciona impacto financeiro aos cofres públicos, deve ser implementada por lei).

A negociação coletiva no setor público não é intransponível, somente existem limitações legais relativas à concessão de reajustes salariais e gastos com pessoal da administração pública.

Deve ficar esclarecido que a negociação coletiva não se restringe à questão de valores remuneratórios, mas envolve também questões ligadas às condições de trabalho dos servidores. Pode-se negociar a forma de desempenho das funções, as condições nas quais elas se realizam, disciplinar outras situações não regradas por lei, outras condições de trabalho, como por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho (STOLL, 2007).

CAPÍTULO 8. A MEDIAÇÃO INTERNA COMO VISÃO POSITIVA E TRANSFORMADORA DO CONFLITO

Diante da perspectiva do regramento da negociação coletiva no setor público, deve-se observar a possibilidade de realizar mediações internas a fim de encontrar soluções para resoluções de conflitos, sendo as partes, os conflitantes internos, o responsável pela administração pública investido na função de mediador e representante sindical.

A mediação interna devido a conflitos internos em órgãos públicos deve ser prevista no acordo coletivo de trabalho entre a administração pública e a entidade sindical representativa da categoria, assim como os critérios para formulação de denúncia, os procedimentos administrativos de realização e finalização da tentativa conciliatória interna, a competência da mediação e elaboração de documento ou ata do assunto tratado e resultados e compromissos alcançados.

Na presente pesquisa tratará o conflito ligado ao assédio moral no ambiente de trabalho dos servidores públicos federais, podendo posteriormente, utilizar a mesma técnica a todos os tipos de conflitos.

Lembrando novamente que Beltran (1996) coloca que pode ocorrer na prática, a situação de um único trabalhador desencadear controvérsia que transcenda o seu interesse individual, afetando o grupo e assim originando um conflito apenas aparentemente individual. Que na prática ocorre um bom número de conflitos pseudo-individuais, na medida em que reclamações individuais de um trabalhador podem conter matérias que reflitam um interesse coletivo.

Quando um indivíduo é agredido moralmente no ambiente de trabalho, o mal estar naquele ambiente afeta a todos, passando a tratar-se de um conflito coletivo, e por esse motivo é que os entendimentos para resolução do conflito devem ser realizados através da negociação coletiva de trabalho. É a mediação inserida na negociação coletiva de trabalho.

Os atendimentos realizados nas Gerências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), quando são abertos termos de reclamação constando como objeto da reclamação o assédio moral no ambiente de trabalho, observa-se que no momento da reunião de mediação o denunciante vem acompanhado de representante sindical a fim de buscar amparo no caso de não se chegar ao consenso e o conflito permanecer. Participam da reunião de mediação o denunciante, o denunciado, o representante sindical do denunciante, o mediador (servidor público do MTE) e eventualmente advogado

prestando assessoria ao denunciado. O conflito é individual, entretanto tornou-se coletivo tendo em vista o interesse da representação sindical em eliminar do ambiente de trabalho a prática de assédio moral como forma de prevenção aos demais trabalhadores.

O mediador ouve as partes, ouve o representante sindical e sugere mudanças no comportamento, nas expressões verbais, esclarece acerca da legislação e as implicações e infrações legais que poderão se estabelecer com a continuidade da prática denunciada. O mediador aproxima as partes, numa conversa franca e transparente. Tal procedimento pode resultar no consenso e sucesso na mediação e negociação das partes, devido ao esclarecimento mútuo, por convencimento ou por receio no enfrentamento legal, ou pode resultar na permanência do confronto, seguindo para demandas judiciais.

O objetivo da mediação inserida na negociação coletiva é resolver e prevenir os conflitos dessa natureza, evitando onerar as partes, avolumar de processos a Justiça do Trabalho (no caso de empregados celetistas) e causar um dano à saúde física e psicológica da vítima e de outros trabalhadores que permaneçam no mesmo ambiente.

A prática e a experiência na realização das citadas mediações e ainda através da observação e resultados positivos que tem alcançado durante anos, demonstra que tal atividade pode ser inserida na administração pública federal, ou seja, realizar reuniões de mediações entre conflitantes com a assistência de representante da administração pública, preferencialmente do setor de administração de recursos humanos, objetivando a harmonia e prevenção no ambiente de trabalho, assim caminhando em direção à qualidade e produtividade dos serviços prestados.

É importante ressaltar que o papel da administração pública nesse momento é de prevenção e gestão mais do que da solução de um problema, pois um ambiente de trabalho saudável encaminha à criatividade, à inovação e à dedicação dos funcionários em relação ao órgão público, e o funcionário saudável não gerará custos ao Estado com afastamentos médicos e procedimentos hospitalares, assim como se sentirá respeitado.

CAPÍTULO 9. RESULTADOS

A análise global demonstra que há interesse crescente das empresas, das entidades sindicais e dos governos em elaborar lei específica, entretanto a pesquisa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho está concentrada em depoimentos de vítimas, na caracterização da prática, mas faltando uma resolução efetiva, ou seja, há uma lacuna em termos de aspectos gerenciais.

Falta uma política de recursos humanos séria e madura no setor público a fim de promover precaução eficaz à repreensão do fenômeno assédio moral no ambiente de trabalho.

Os relatos levantados demonstram que a ocorrência da prática do assédio moral nos serviços públicos federais é relevante, é necessário diagnosticar e implementar procedimentos administrativos de prevenção e resolução dessa forma perversa de administrar pessoas que tanto traz prejuízos à saúde dos indivíduos, à família das vítimas, custos sociais e financeiros, além do desgaste da imagem dos órgãos e instituições públicas.

A pesquisa mostra que os servidores públicos federais necessitam de esclarecimentos acerca do assunto assédio moral no ambiente de trabalho, as causas, os tipos, as conseqüências para a saúde física e psicológica, assim como as conseqüências legais, no caso do servidor assediador. Essa divulgação poderá ser feita através de um processo de integração entre os servidores empossados aos respectivos cargos, realizado por profissionais da administração de recursos humanos do órgão público, eventualmente através da intranet, na forma de boletins informativos, e promover debates e reflexões em face do princípio da dignidade humana. A prevenção inicial contra esta prática também deve ser orientada, conforme consta do tópico 2.8 da presente pesquisa, e colocar que no caso da insistência e permanência do assédio moral, ainda há possibilidade de negociar administrativamente através da mediação interna, antes de iniciar um processo administrativo disciplinar, sendo este último penoso e desgastante.

Através dessas ações a administração de recursos humanos do órgão passa a demonstrar preocupação e respeito pelos servidores públicos e também pelo trabalho de cada um deles.

A gestão pública necessita mostrar o papel do servidor público, a importância do desempenho cada dia melhor de suas funções perante a sociedade. Também compete à administração pública a motivação profissional, a humanização da sua participação no

trabalho, priorizando o entendimento e harmonia no ambiente de trabalho, assim refletindo aos olhos da sociedade.

A negociação coletiva de trabalho no setor público encaminha à aproximação das partes envolvidas nas decisões do Estado, servidores, administradores públicos, entidades sindicais e sociedade, conduzindo à integração e ao atendimento de objetivos mútuos, dentro dos limites legais e proporcionais a toda sociedade.

O tema assédio moral tem sido discutido pelos sindicatos de trabalhadores e servidores públicos nas mesas de negociação e na agenda de reivindicações, sendo que é uma ferramenta importante na prevenção contra as práticas de humilhação no ambiente de trabalho, entretanto com uma atuação muito tímida diante da falta de regramentos para a efetiva negociação coletiva de trabalho.

Ressalta-se que a pesquisa demonstrou que em alguns casos (caso “d” como exemplo) a mudança de comportamento do assediado faz com que o assediador também mude seu comportamento, por medo ou por cautela, mas observa-se que falta uma política de recursos humanos mais próxima e motivadora para os funcionários, falta atuação sindical local, falta conhecimento acerca do que seria o assédio moral no local de trabalho e uma abertura para possibilitar uma negociação administrativa no caso de conflitos internos.

O caso denominado “e” relata o total descaso da administração pública para com os servidores federais, principalmente àqueles que prestam serviços em unidades do interior dos Estados, o setor de recursos humanos é distante e não tem qualquer mecanismo de controle de conflitos e motivação. Observa-se também que o tipo de denúncia formulada através da ouvidoria do servidor, por si só já deveria ter sido aberto processo para apuração, sindicância e dependendo da gravidade, um processo administrativo disciplinar, porém nada foi feito.

A bibliografia levantada e estudada sobre assédio moral no ambiente de trabalho é vasta e atual, entretanto quando delimitada ao setor público é menor, mas também atual, proporcionando à pesquisa informações e conceitos importantes. Observa-se que as publicações estão voltadas mais para a caracterização da prática do que para a resolução dos conflitos.

O assunto negociação coletiva de trabalho possui inúmeras publicações apresentando conceitos e entendimentos semelhantes, no entanto o assunto negociação coletiva de trabalho no setor público apresenta literatura e entendimentos diversos, optando esta pesquisa para uma visão positiva, ou seja, a teoria que admite a possibilidade de negociação coletiva no setor público.

Foi pesquisada também a possibilidade de utilizar o mecanismo da negociação coletiva de trabalho como forma de resolução de conflitos sobre assédio moral no setor público, porém não foi encontrada literatura indicando para a negociação administrativa, mesmo para os servidores públicos celetistas; há referência para demandar na Justiça do Trabalho, no caso dos celetistas, e no caso dos servidores públicos federais regidos pelo Estatuto Público, demandar na Justiça Federal.

Diante do levantamento da literatura atual e diante da expectativa do regramento da negociação coletiva de trabalho no setor público, a proposta da mediação interna definida e pactuada por negociação coletiva de trabalho no setor público, para resolução de conflitos internos é inédita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura em torno do tema assédio moral no ambiente de trabalho contribui para esclarecer as ocorrências e caracterizar como um fenômeno particular entre o assediado e o assediador.

Essa forma de violência que ganhou destaque entre os diferentes atores sociais como os sindicatos, as empresas, a justiça, os juristas, a mídia, levou ao esforço para definir, conceituar o assédio moral e atribuir características comportamentais, contribuindo para imaginar que trata-se de uma manifestação individual, elegendo a intencionalidade do indivíduo como o aspecto determinante do fenômeno, um conflito entre indivíduos, amenizando a abordagem coletiva.

A finalidade do assédio moral é clara, observando os relatos e as práticas vivenciadas, é eliminar o assediado do trabalho, entretanto é necessário analisar que pode representar uma estratégia de gestão, responsabilizar o assediador pela atitude perversa, independente das condições de trabalho e das metas estipuladas, preservando a imagem da organização, instituição ou órgão público. O assédio moral é usado como ferramenta de gestão de controle sobre o funcionário, por meio da pressão humilhante e perversa.

Colocar o conflito como sendo particular entre os envolvidos descaracteriza a discussão sobre assédio moral voltadas ao grupo de funcionários ou servidores. A análise deve considerar as condições de trabalho e responsabilidades dos empregadores privados ou públicos, não atribuindo as práticas de assédio no trabalho como uma ocorrência às características individuais dos funcionários.

Há uma indiferença por parte dos administradores públicos quanto à prática do assédio moral no ambiente de trabalho, quase que permissiva por parte das chefias, desde que atendam as metas propostas, as demandas que dê visibilidade e em muitos casos, aos interesses individuais de quem gerencia a unidade, levando a um ambiente desconfortável, cortando iniciativas de cooperação e solidariedade.

Diante destes aspectos analisados é que a proposta de inserir o tema na negociação coletiva de trabalho e enquadrar e padronizar condutas, assim como formas de resolução de conflitos e prevenção contra as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, apresenta-se ao Estado e à sociedade como uma alternativa transparente, produtiva, democrática, atendendo à administração pública gerencial e aos interesses da sociedade, como atendimento com qualidade e produtividade por indivíduos motivados e respeitados.

O estudo tem por objetivo demonstrar a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no setor público, o regramento e as ramificações oriundas desse regramento, como a flexibilização da jornada de trabalho, a realização de banco de horas, a possibilidade de mediação interna para resolução e prevenção de conflitos e outros, demonstrando através de uma visão positiva de que poderá trazer benefícios aos servidores, ao Estado e à sociedade.

A OIT entende que não adianta apenas criticar o assediador, indenizar as vítimas, gastar fortunas com a atenção sanitária e seguridade social; é necessário agir na fonte, no foco da nascente. Precisamos entender as causas e motivações que levam o assediador a agir de determinada maneira, sendo essencial para que as ações sejam de fato eficazes no combate ao assédio moral. Erradicar o assédio moral da sociedade é utopia. Devemos entender o que se passa na mente do indivíduo perverso para que possamos trabalhar as causas do mal, motivar a reflexão dos legisladores, e conscientizar os assediadores no sentido de mudarem seus valores e caráter ou ainda se estabelecer uma administração pública com a participação e acompanhamento da sociedade, como forma de controle sobre os indivíduos perversos, para que se torne mais transparente, justa e democrática.

As entidades públicas e seus administradores alinhados às políticas públicas devem trabalhar com a administração de recursos humanos direcionados ao foco e objetivos propostos, mesmo os direcionamentos paralelos devem ter uma vertente produtiva.

Valores como tolerância às diferenças e respeito ao próximo devem ser trabalhados e orientados pelo pessoal dos recursos humanos, pois temos que pensar que essa atitude é contagiante, não leva à morte, mas ao sucesso com produtividade e qualidade nas atividades que realizam, atendendo a demanda da coletividade e sociedade.

O sindicalismo constitui um meio eficaz para encaminhar a solução de conflitos através da representação dos trabalhadores, levando às negociações as partes envolvidas, no setor público os representantes da administração pública e representantes do sindicato, servidores públicos, portanto o direito à sindicalização no setor público coloca em destaque a questão da negociação coletiva como uma ocorrência natural.

A presente pesquisa não esgota a discussão, ao contrário, tem por objetivo justamente fomentá-la, atentar para o tema, que merece ser analisado pelos estudiosos com mais interesse, promovendo a possibilidade de tomada de posições e atitudes na defesa desse importante direito.

Também promover o interesse pelas pesquisas sobre a mediação administrativa na resolução de conflitos diversos ligado aos fundamentos e princípios da mediação, atividades prévias, formação do mediador e a visão positiva que esta atividade causa à sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Rafael Ferreira de. O assédio moral nas empresas. **Informativo 15^a do Ministério Público do Trabalho**, Campinas, ano IV, n. 15, p. 8-11, nov. 2009.
- ASSÉDIO MORAL**. Disponível em :<http://www.assediomoral.org.br>. Acesso em: junho de 2010.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2003.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BASSMAN, E.S. *Abuse in the workplace: management remedies and bottom line impact*. Westport CT: Quorum Books, 1992.
- BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2009.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotutela nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. São Paulo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.
- BRASIL. Constituição (1988)**. Constituição [da] Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.
- BRASIL. Lei n.º 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais. Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF, 19 abr., 1991.
- BRASIL. Lei nº 9527, de 10 de dezembro de 1997**. Lei altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 dez., 1997.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940**. Código penal.
- BRASIL. Lei 10406, de 10 de janeiro de 2002**. Novo código civil.
- BRUNO, Mirta. *Negociación colectiva em el sector público*. Buenos Aires: Subsecretaria de Modernización del Estado, 2008.

- CHEIBUB, Zairo B. Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público: dilemas e perspectivas. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Brasília, v. 15, n. 43, p. 115-144, jun. 2000.
- CHEIBUB, Zairo B. **Negociação coletiva no setor público: experiências internacionais recentes por meio de análise de literatura**. Brasília: ENAP, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- DEMARI, Melissa. **Negociação coletiva no serviço público**. Porto Alegre: Ed. Dom Quixote, 2007.
- DI PRIETO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2000.
- FREIRE, Paula A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação, Saúde**. São Paulo, v. 6, n. 2, p. 367-380, jul/out. 2008.
- FREITAS, Juarez. **Dos contratos públicos: distinção entre princípios e normas, elementos nucleares, procedimento preparatório e conceituação**. São Paulo: Malheiros, 1997.
- FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Ed. Cengage, 2008.
- GARBIN, Andréia De Conto. **Representações na mídia impressa sobre assédio moral no trabalho**. São Paulo, 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.
- GERNIGON, Bernard; ADERO, Alberto; GUIDO, Horácio; SIQUEIRA NETO, José Francisco; ANASTASIA, Antonio Augusto Junho. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Rio de Janeiro: Forense/OIT, 2002.
- HELOANI, R. **Violência invisível**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, a. 2, n. 3, ago./out. 2003, p. 57-61.
- HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Editora Bertrand Brasil, 2000.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrnd Brasil, 2002.
- ISP – BRASIL. **Metodologia para Negociação Coletiva no Setor Municipal**. Projeto – FNV Municipal. ISP-BRASIL, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://WWW.ispbrasil.org.br/dentro/publicacoes/metodologiaparanegociacao.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2010.

- KEASHLY, L. *Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issue*. **Journal of Emotional Abuse**, 1998, p. 85-117.
- KEYNES, J. M. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- KILIAN, Dóris Krause. **Negociação coletiva de trabalho**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.
- LEYMANN, H. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.
- MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.
- MARX, K. **O capital**. São Paulo: Moraes, 1990.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1999.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Regime Constitucional dos Servidores da Administração Direta e Indireta**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1991.
- MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. **A experiência recente da negociação coletiva na administração pública no Brasil**. Disponível em: <http://clad.org.ve> Acesso em julho de 2010.
- MENEZES, C. A. C. Assédio moral. **Revista do TST**. Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, 2002.
- MISOCZKY, Maria Ceci. NEG1-NEGCOL - **Negociação I**. Porto Alegre, {S.n.}, 2010. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em julho de 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio do direito sindical**. São Paulo: LTR, 2003.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- PRICE SPRATLEN, L. *Interpersonal conflict witch includes mistreatment in a university workplace*. **Violence and Victims**, 1995, p.285-297.
- RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Direito de greve de servidores públicos**. São Paulo: LTr, 2005.

- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho: temas em aberto**. São Paulo, LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart V; CABANELLAS, Guillermo. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979.
- SALES, Lilia Maria de Moraes. **Justiça e mediação de conflitos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.
- SCHMIDT, M. H. F. DE M. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, p.177-227, jan/jun. 2002.
- SEMINÁRIO A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS. 2006, São Paulo. **A mediação de conflitos trabalhistas**. São Paulo: Centro Internacional de Formação da OIT, 2006.
- SILVA, Ana Beatriz Barbosa Silva. **Bullying: mentes perigosas nas escolas**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.
- SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre a natureza e suas causas**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1966.
- TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. São Paulo, 2007. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKID, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

APÊNDICE A

São Carlos, 01 de julho de 2010

Ilmo. Sr. Gerente Regional do Trabalho e Emprego em São Carlos
Sr. Antonio Valério Morillas Junior

Prezado Gerente,

Conforme é do conhecimento de V. Sa. estou na fase final 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 da Professora Mariana Baldi, cujo objetivo é observar e colher dados sobre o assédio moral no trabalho: causas, tipos, consequências e prevenção no serviço público federal.

Solicito a V. Sa. autorização para consultar e extrair dados de atas de reunião de mediação, no que se refere o assunto pesquisado, ocultando nomes de pessoas e de instituições participantes, e também o consentimento para observar o ambiente de trabalho, Setor de Relações do Trabalho.

Agradeço antecipadamente a colaboração no estudo proposto.

Contatos com a coordenação do Curso (51) 33083725.

Atenciosamente,

Maria da Glória Spaziani Rinaldi Gasparini São Carlos, 01/07/2010

Ciente e de acordo com a pesquisa.

Antonio Valério Morillas Junior São Carlos, 01/07/2010
Gerente Regional do Trabalho e Emprego em São Carlos