



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CAMPUS XIX
BACHARELADO EM DIREITO

ACIMAR RIBEIRO DE FREITAS

**A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL POR SERVIDORES PÚBLICOS DO IF
BAIANO – CAMPUS CATU – BA**

CAMAÇARI, BA

2024

ACIMAR RIBEIRO DE FREITAS

**A Percepção do Assédio Moral por Servidores Públicos do IF Baiano – Campus Catu –
Ba**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como
requisito parcial ao título de Bacharel em Direito
pela Universidade do Estado da Bahia.

Orientadora: Professora Ma. Márcia Margarida
Nunes da Silva.

CAMAÇARI, BA

2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

ACIMAR RIBEIRO DE FREITAS

**A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL POR SERVIDORES PÚBLICOS DO IF
BAIANO – CAMPUS CATU – BA**

Monografia aprovada como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Direito, curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia, campus XIX, pela banca examinadora:

Professora Ma. Márcia Margarida Nunes da Silva (orientadora)

Universidade do Estado da Bahia

Prof.(a) Ma. Aliana Alves de Souza

Universidade do Estado da Bahia

Prof. (a) Ma. Rita Maria Brito Santos

Universidade do Estado da Bahia

CAMAÇARI, BA

2024

IX- A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los. (Decreto 1.171/1994)

DEDICATÓRIA

Ao meu amigo e irmão Josimar Rocha (in memoriam). Obrigado por ter me matriculado e incentivado.

Amigo que se foi eu hoje sonho, mas sei que essa noite vai passar, para sempre será um dia lindo e nunca poderá nos separar. Sinceramente eu tenho saudades do dia em que o Pai nos ofertou, dos quais andamos juntos lado a lado... (Grupo Logos)

AGRADECIMENTOS

Agradecer é um ato de reconhecimento, de obrigado e em trabalhos como estes, muitas vezes pendem para a injustiça pois tantos são os nomes que deveriam ser listados aqui, farei às pessoas que estiveram diretamente ligados a minha vida na UNEB.

Agradeço a Deus pela minha existência e por ter me dado forças para chegar até aqui.

A minha mãe Dona Maria do Carmo que me trouxe a existência neste mundo e sempre se doou para que eu caminhasse em qualquer caminho vinculado ao bem.

A minha irmã Ivanildes Deiró, pelo sempre apoio.

A meus dois filhos Issamir Matheus e Italo Marcus e sua mãe Anaci Carneiro, só tenho a agradecer.

Aos meus colegas do IF baiano, campus Catu, que sempre me deram apoio.

A meu amigo e irmão Josimar Rocha (in memoriam). Que me matriculou e sempre me incentivou a trilhar esse difícil caminho.

Aos professores do Campus XIX que sempre lutaram para fazer o seu melhor, em especial as Professoras Aliana Alves e Márcia Margarida, por terem abraçado a ideia desse trabalho.

RESUMO

É comum a presença do tema assédio moral nos setores público e privado, contudo, a percepção para que este tema seja avaliado no âmbito jurídico deve ser alicerçada de conhecimento de causa e de um mínimo de informação sobre o fato no qual incide o fenômeno, evitando assim a superficialidade no trato da temática e possíveis banalizações de uma problemática que afeta o servidor e o serviço. Neste trabalho, investiga-se o nível de conhecimento de servidores federais sobre o tema assédio moral em seu ambiente de trabalho. Temos por objetivo compreender o assédio moral pela ótica do servidor público federal, na perspectiva de discutir se este tem sido causa de banalização do tema ou deturpação do tipo jurídico. Trata-se de uma pesquisa exploratória, em uma abordagem qualitativa, desenvolvida com servidores do Instituto Federal Baiano - Campus Catu. Das devolutivas dos questionários aplicados, pode-se constatar como resultado desta pesquisa que este é um tema que requer uma maior atenção, não apenas a partir de campanhas coletivas de todo o instituto, mas por discussões aprofundadas, debates, oficinas que ultrapassem a lógica do senso comum e sejam fundamentadas dentro da ótica jurídica.

Palavras chaves: assédio moral, servidor público, serviço público, percepção.

ABSTRACT

The presence of the topic of moral harassment in the public and private sectors is common, however, the perception for this topic to be evaluated in the legal sphere must be based on knowledge of the cause and a minimum of information about the fact in which the phenomenon affects, avoiding thus the superficiality in dealing with the topic and possible trivialization of a problem that affects the server and the service. In this work, we investigate the level of knowledge of federal employees on the topic of moral harassment in their work environment. We aim to understand moral harassment from the perspective of federal public servants, with a view to discussing whether this has been a cause of trivialization of the topic or misrepresentation of the legal nature. This is an exploratory research, using a qualitative approach, developed with employees of the Instituto Federal Baiano - Campus Catu. From the feedback on the questionnaires applied, it can be seen as a result of this research that this is a topic that requires greater attention, not only through collective campaigns across the institute, but through in-depth discussions, debates, workshops that go beyond the logic of common sense and are based on a legal perspective.

Key words: moral harassment, public servant, public service, perception.

LISTA DE SIGLAS

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

IF Baiano – Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia baiano

NAGP – Núcleo de Administração e Gestão de Pessoas

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 Histórico do IF Baiano - Campus Catu-BA

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO E DO ASSÉDIO MORAL.....	13
2.1	CONDIÇÕES PARA O EMPREGO PÚBLICO.....	13
2.2	OS DEVERES LEGAIS DO SERVIDOR PÚBLICO.....	14
2.3	O ASSÉDIO MORAL.....	16
2.4	AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL.....	18
2.4.1	Assédio moral descendente.....	18
2.4.2	Assédio moral horizontal.....	20
2.4.3	Assédio moral ascendente.....	21
2.4.4	Assédio moral misto.....	22
2.4.5	Assédio moral institucional.....	22
2.1	HISTÓRICO INSTITUCIONAL.....	13
3	A IDEIA DE PODER E A MATERIALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	23
3.1	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	24
4	METODOLOGIA.....	25
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO.....	26
4.1.1	Histórico.....	26
5	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	28
5.1	ANÁLISE DOS DADOS.....	28
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
	REFERÊNCIAS.....	35
	APÊNDICE A – Questionário de pesquisa.....	37
	ANEXO A – Declaração.....	39

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral sempre foi um tema melindroso, sobretudo no setor público. De um lado existe a composição de contratação do servidor público, que é um ente que representa as vezes do Estado, investido de estabilidade, sendo responsável por prestar assistência à sociedade, ou seja, são representantes diretos do Estado e são pontos materializados entre os mais variados setores públicos e o cidadão comum.

Inicialmente, o tema é extremamente abordado no âmbito do setor privado, onde os colaboradores são vulneráveis na relação hierárquica laboral, tendo em vista que estes não dispõem do instituto da estabilidade.

No âmbito interno do setor público, muitos são os ajustes administrativos que são configurados para que a máquina funcione bem. O organograma funcional muitas vezes se dá de maneira política, por indicações, contratações ou por processos eleitorais. Essa estrutura organiza o setor público de forma que, cada servidor tenha ciência de suas atribuições e dos limites de sua atuação. Estas obrigações se dão via editais, portarias ou leis que disciplinam o fazer público.

O serviço público é regido por alguns princípios básicos, a saber: o princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e da eficiência no processo de relação laboral cotidiana. Ações que são alheias a estes princípios tornam-se, em muitos casos, práticas habituais na relação hierárquica laboral e uma dessas práticas é o assédio moral.

A percepção do assédio moral pelo servidor consiste num elemento subjetivo, a princípio, numa leitura de uma realidade ou interpretação de algo que ocorre a sua volta ou de uma realidade factível que afete direta ou indiretamente a pessoa. Nesse ínterim, a percepção para que seja avaliada dentro do âmbito jurídico deverá ser alicerçada de conhecimento de causa ou pelo menos de um mínimo de informação sobre o fato, no qual incide o fenômeno jurídico.

Entende-se por assédio moral a conduta praticada no exercício profissional ou em razão deste, por meio de repetição de atos que exponham o trabalhador a situações que o deixem fragilizados, causem mal-estar ou qualquer prejuízo a sua condição no exercício laboral.

Desta forma, o assédio moral tem se tornado um elemento de grande discussão no âmbito do Direito, devido as suas repercussões na vida daqueles que sofrem diretamente a violação da própria dignidade da pessoa humana. Na esfera pública, este ato de violação tem sido cada dia mais discutido, analisado e denunciado, ganhando cada vez mais notoriedade nos órgãos públicos em todas as esferas.

Entendendo o assédio como algo fático, materializado em atitudes e procedimentos, muitas vezes, o mesmo perpassa por uma condição de interpretação, que por ser uma atitude suscinta, camuflada, torna-se de difícil interpretação ou mesmo juízo de prova para ações de combate, sendo, portanto, muito mais nocivo do que parece.

Se o servidor público é o elemento que está designado a servir diretamente a comunidade, a efetivamente fortalecer os elos que ligam o Estado à Sociedade Civil, construindo um estado democrático de Direito, internamente, ferir preceitos de ética, dignidade da pessoa humana, dentre outros, a partir de práticas como assédio moral, equipara-se a mesma coisa de ferir o próprio estado democrático de Direito na pessoa do servidor público, quando este tem a sua dignidade vilipendiada por práticas injustas de manifestações de poder.

Com base nessa discussão, lança-se a seguinte problematização: o nível de conhecimento dos servidores federais sobre o tema assédio moral, tem sido causa de banalização do tema ou deturpação do tipo jurídico?

Assim, como questão de pesquisa pretende-se investigar como o servidor público federal compreende o assédio moral em seu ambiente de trabalho e quais os efeitos dessa compreensão para uma definição jurídica do termo.

Dessa forma, o objetivo do presente trabalho é compreender o assédio moral pela ótica do servidor público federal, na perspectiva de discutir se este tem sido causa de banalização do tema ou deturpação do tipo jurídico.

Para alcance deste objetivo geral são propostos alguns objetivos específicos, que estão assim definidos: esclarecer a partir do viés jurídico os requisitos do servidor público e seus deveres para com a sociedade; identificar as diversas modalidades de assédio moral e, por fim, analisar como o conceito de assédio moral e sua percepção é materializado no cotidiano do setor público, em particular, sob a ótica do servidor do IF Baiano - campus Catu.

O universo da pesquisa é o Instituto Federal Baiano, campus Catu - BA, onde serão coletados os dados para análise da temática sob a ótica dos servidores efetivos, em diferentes funções e setores de atuação variados, incluindo servidores que ocupam funções de gestão, bem como servidores que não ocupam, ou seja, entre os que tem atribuições de mando e decisão quanto aqueles que tem atribuições de execução administrativa e pedagógica.

O resultado pretendido é dar significado prático a este trabalho com o propósito de criar uma cartilha didática sobre o tema, a fim de que esta sirva como elemento consultivo dentro do serviço, para que não sejam cometidos erros comuns em referência a esta problemática.

A motivação para a investigação desta temática se dá, entre outras, em função do exercício laboral do autor deste trabalho como servidor público ao longo de mais de 20 anos, tendo passado por diversas esferas deste setor, desde o serviço militar, às esferas municipal, estadual e federal de ensino. Na esfera federal trilhei por algumas funções administrativas e pedagógicas, vivenciando situações de levantamento de discussões sobre a temática assédio moral e a situação de vulnerabilidade do conjunto de servidores da comunidade acadêmica.

Um outro elemento de motivação, consiste no fato do número crescente de denúncias e discussões por assédio moral no campus Catu, bem como de levantamento da temática em discussões, em reuniões gerais, reuniões sindicais, reunião de colegiados etc, sendo que, muitas vezes sem uma análise prévia ou embasamento jurídico da temática.

Cabe também, estabelecer a possibilidade de criar um elemento de narrativas de um problema que na prática segue velado e que aos poucos começa a ganhar força, principalmente no âmbito do setor público, seja pela cultura dos favorecimentos políticos, seja pela herança do nosso patrimonialismo colonial em suas múltiplas facetas ao longo da nossa história.

2 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO E DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo, serão apresentadas definições e classificações do assédio moral e do emprego público, com base no ordenamento jurídico brasileiro e no referencial teórico de autores que discutem questões relacionadas ao Direito do Trabalho, Direito Administrativo e Direito Constitucional. Assim, organizamos tópicos específicos para discussão, os quais darão embasamento para uma compreensão mais sistemática sobre o tema em evidência.

Nesta construção, inicialmente, abordamos as características do servidor público, suas condições para o desenvolvimento do trabalho e seus deveres legais. Abordaremos também os conceitos e classificações do assédio moral à luz da literatura consultada.

2.1. CONDIÇÕES PARA O EMPREGO PÚBLICO

Martins (2015) explica que a atividade laboral depende de três aspectos distintos: a subordinação, a habitualidade (não eventualidade) e a onerosidade, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

De acordo com o Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (CLT) a subordinação está diretamente vinculada a dependência do empregado e a sua condição de passividade em aguardar ordens.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Fato é, que o dispositivo lido a partir da letra fria da lei, dá a ideia de que a subordinação seria o reflexo de uma posição inferior, no sentido de hierarquização de um ser humano para outro. Culturalmente essa relação, ao longo do tempo tem se modernizado. Essa subordinação está relacionada ao direcionamento relativo a uma

hierarquização de responsabilidades, funções e coordenações dentro de um organograma funcional.

2.2 OS DEVERES LEGAIS DO SERVIDOR PÚBLICO

O servidor público federal é definido pela Constituição Federal do Brasil de 1988 como o indivíduo que ocupa um cargo público, ingresso a partir de concurso público, ou não, sendo ele responsável pela prestação de serviços à sociedade em nome do Estado, no âmbito da administração direta e indireta do governo federal. Eles exercem suas atividades nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além de autarquias, fundações públicas e outras entidades federais.

De acordo com o artigo 37 da Constituição, o ingresso no serviço público federal deve ocorrer por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esses princípios devem nortear a atuação do servidor, que deve agir em conformidade com a lei e visando o bem público, de forma transparente, ética e protegendo a dignidade da pessoa humana.

A CF/1988 distingue três tipos de vínculos entre o servidor e a Administração Pública:

1. **Servidor efetivo:** aquele que ingressa por meio de concurso público e tem estabilidade após três anos de exercício, desde que avaliado positivamente em estágio probatório (art. 41).
2. **Servidor comissionado:** ocupa cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração, sem necessidade de concurso público, mas preferencialmente reservados a servidores de carreira (art. 37, V).
3. **Servidor temporário:** contratado por tempo determinado, em caráter excepcional, para atender a necessidades temporárias de interesse público, conforme o art. 37, IX.

O regime jurídico dos servidores públicos federais é estabelecido por leis específicas, como a Lei 8.112/1990, que regula os direitos, deveres, responsabilidades e

garantias desses profissionais, incluindo normas sobre remuneração, progressão funcional, aposentadoria e penalidades.

O servidor público federal tem a função de zelar pela continuidade dos serviços públicos e pelo interesse da coletividade, atuando como um agente do Estado na concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição.

O servidor público torna-se o ente responsável em estabelecer o elo entre os poderes do Estado e a cidadão, ou seja, o servidor público é o elemento materializador do processo de construção da cidadania e este deve ter plena consciência que no seu cotidiano laboral deve ter comportamento a altura da importância constitucional ao qual se destina.

A Lei 8.112 em seu artigo 116, e em matéria de assédio moral os incisos XI e XII deixam claros que o servidor público deve se portar frente a seus deveres enquanto servidor, a saber:

Art. 116: são deveres do servidor:

XI-tratar com urbanidade as pessoas;

XII- representar contra a ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa. (Brasil, 1998) (grifo nosso)

O decreto 1.171 de 22 de julho de 1994 (Código de Ética do Servidor Público Federal) traz uma série de condutas inerentes ao bem do serviço público a fim de trazer elementos referentes a juízos de valores que conduzam a boa execução e o bom andamento do serviço prestado a sociedade, bem como um bom ambiente de trabalho. Na seção II, inciso XIV, alíneas g e h o código expressa claramente que o servidor deve:

g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal. (Brasil, 1994)

Ainda na seção III, inciso XV, alíneas d e f, é vedado ao servidor público:

d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;
 f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores. (Brasil, 1994)

Os dispositivos legais apontam para as formas de condutas dos servidores públicos referentes à lógica de comportamento, tanto para o público externo quanto para com seus pares, superiores e subalternos, denotando que o assédio moral termina sendo um elemento implícito dentro da dinâmica do cotidiano, possibilitando discussões mais aprofundadas a fim de dirimir dúvidas e dividir responsabilidades em todos os contextos do fazer. Segundo Couto (2011) o serviço é a atividade voltada à satisfação das necessidades coletivas e a satisfação do interesse público.

2.3 O ASSÉDIO MORAL

O dicionário Aurélio define assédio como:

substantivo masculino. Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa. [Militar] Ação de cercar, de colocar cerco ao redor do que se quer conquistar. Assédio Moral. Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica. Etimologia (origem da palavra *assédio*). De origem questionável; talvez do latim *absedius* ou *absidium*; pelo italiano *assedio*.

Para o dicionário Scottini, 2023, o termo assédio é definido como o ato ou efeito de cercar, provocar com insistência, insistir, sendo literalmente o assédio como o ato ou efeito ou efeito de assediar, cerco, insistência (p. 55)

Para o dicionário da língua portuguesa Scottini, 2023,

moral é definida como o sistema de normas que engloba os costumes, comportamentos, crenças do ser humano em suas relações pessoais e interpessoais, honestidade, respeito, atitude, relativo a educado, respeitoso. (p. 222)

O mesmo dicionário ainda define moral como,

substantivo feminino. Preceitos e regras estabelecidos e admitidos por uma sociedade que regulam o comportamento das

peças que fazem parte dessa sociedade. Leis da honestidade e do pudor; moralidade. [Informal] Qualidade do que se impõe, influência ou exerce certa soberania em relação a: não tinha moral para falar do adversário. [Filosofia] Parte da filosofia que trata dos costumes, dos deveres e do modo de proceder dos homens nas relações com seus semelhantes, adjetivo que está de acordo com os bons costumes; que explica, disciplina, ensina. Em conformidade com o considerado ético, legal, correto.

Logo poderíamos, a partir de dos dicionários da língua portuguesa Aurélio e Scottini, criar nosso próprio conceito de assédio moral a partir dos conceitos acima citados, assim o assédio moral seria o processo inconveniente, persistente e duradouro de alguém, perseguindo, abordando ou cercando a pessoa com o intuito de criar ações de constrangimento repetitivas no exercício de uma atividade laboral. Quando essas atitudes ferem a honestidade, o pudor a moralidade, a ética e os bons costumes, temos de fato, o processo de assédio de moral.

A lei número 14.612 de 03 de julho de 2023 que alterou a lei 8.906/1994 definiu o assédio moral em seu artigo 34, § 2, I como:

I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da **repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física**, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional; (grifo nosso)

Segundo Martins, 2013 o termo assédio moral é tratado em vários países, a partir diversos prismas. Na Itália, Alemanha e países escandinavos é usada a palavra *mobbing*, que seria molestar, maltratar, pressionar, perseguir, isolar psicologicamente. Nos EUA e Inglaterra é usada a palavra *bullyng*, que significa intimidar, aterrorizar, oprimir, assustar. Hoje o termo *bullyng* é largamente usado nos ambientes escolares, cometidos por estudantes. Também nos EUA são utilizadas as palavras *moral harassment* e *Bossing* que significam hostilizar, atacar, perseguir e mandar, mandando respectivamente.

A Cartilha do Ministério das Comunicações destaca que para ser configurado o assédio moral é necessário que haja a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima de forma reiterada e prolongada no tempo, importante que o documento destaca que, episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente assédio moral.

Martins (2015) aborda ainda, que no Brasil, emprega-se o termo *assédio moral* que pode ser entendido como um terror psicológico ou acoso psíquico.

No sentido mais específico, para Martins (2015), assediar seria importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna através de um cerco insistente, ou seja, assédio seria a insistência impertinente de uma pessoa em relação a outra.

Para Oliveira (2023), o assédio moral é um fenômeno psíquico-social tão antigo quanto a existência de grupos ou coletividades. Seria também entendido como atitudes agressivas e hostis de um indivíduo em relação a outro.

O assédio moral está diretamente ligado a ideia de poder, onde este pode ser exercido de forma ativa ou passiva, ou seja, com comandos ou apenas com atos de omissão ocasionando danos, conforme afirma Fricker (2023).

Assim, o assédio moral dentro do ambiente laboral pode ser categorizado a partir de diversas modalidades, podendo ocorrer de cima para baixo (descendente), de baixo para cima (ascendente ou reverso), entre pares (horizontal), descendente e horizontal (misto) e institucional.

2.4 AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Segundo Oliveira (2023) o assédio moral pode ser descendente, ascendente, horizontal, misto e institucional.

2.4.1 Assédio Moral Descendente

Entende-se por assédio moral descendente aquele que é cometido de um superior hierárquico contra um ou mais subordinados, estando este, caracterizado ou fundamentado, no sentido de se justificar, a própria subordinação jurídica que implica as relações de trabalho. Essa modalidade é a mais comum, pois o trabalhador encontra-se numa posição de vulnerabilidade. Andréia Ferreira, *apud* Oliveira, subdivide essa espécie de assédio moral em três categorias:

- 1- O assédio moral perverso que é praticado com a única finalidade de destruição do outro;
- 2- O assédio moral estratégico que destina o funcionário a pedir demissão do emprego ou função;

- 3- O assédio moral institucional, que faz parte de um instrumento de gestão de pessoal.

O assédio moral descendente é o mais comum dentro de qualquer ambiente laboral, pois está diretamente relacionado a relação de poder constituído por um organograma, o que muitas vezes, passa a sensação de que o “superior” hierárquico tem um poder de mando que ultrapassa a barreira da esfera laboral e rompe a dignidade da pessoa humana, direito tão defendido em nosso ordenamento jurídico. Em levantamentos sobre os julgados mais recentes, o assédio moral descendente, é o mais recorrente.

ACÓRDÃO APELAÇÃO CÍVEL Nº XXXXX-90.2016.8.08.0058
APELANTE: MUNICÍPIO DE IBITIRAMA APELADO: JURSAN RODRIGUES RELATOR: DESEMBARGADOR SUBSTITUTO HELIMAR PINTO EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - SERVIDOR PÚBLICO - ASSÉDIO MORAL - DESVIO DE FUNÇÃO COMPROVADO - DANO MORAL CONFIGURADO QUANTUM REDUZIDO CORREÇÃO MONETÁRIA IPCA-E. 1. A responsabilidade civil das pessoas jurídicas de direito público está disciplinada no art. 37, § 6º da CF, donde se nota que a Administração Pública responde objetivamente pelos atos praticados por seus agentes, sendo necessária para a sua responsabilização apenas a demonstração do nexo de causalidade entre o ato e o dano. 2. Para a caracterização do assédio moral é imprescindível a configuração de prática reiterada de atos persecutórios por parte do empregador ou de preposto, sempre observando a ordem hierárquica, com a finalidade de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si e seus colegas de trabalho. 3. Demonstrados abusos e irregularidades cometidos pela Administração Pública em face de servidor municipal, destacando-se o desvio imotivado de função em curto espaço de tempo e o constante constrangimento e humilhação, resta configurado o ato ilícito e, por consequência, o dever de indenizar os danos morais sofridos. 4. A quantificação da indenização deve ser feita com a observância dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a reparar o dano e coibir a reincidência do causador, sem enriquecer a vítima. Indenização reduzida para R\$ 8.000,00 (oito mil reais). 5. A indenização por danos morais deve ser corrigida monetariamente pelo IPCA-E a partir da data do julgamento deste recurso e acrescida de juros de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês a partir da citação. 6. Recurso parcialmente provido. Sentença parcialmente reformada de ofício. VISTOS, relatados e discutidos estes autos, ACORDAM os Desembargadores que integram a Primeira Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, na conformidade da ata e notas taquigráficas, À UNANIMIDADE, DAR PARCIAL provimento ao recurso E, POR IGUAL VOTAÇÃO, DE OFÍCIO, REFORMAR PARCIALMENTE A SENTENÇA, nos termos do voto proferido pelo Eminent Relator. Vitória, 30 de julho de 2019. PRESIDENTE RELATOR

(TJ-ES - APL: XXXXX20168080058, Relator: FABIO CLEM DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 30/07/2019, PRIMEIRA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 09/08/2019)

Observa-se no texto do acordão...

2.4.2 Assédio moral horizontal

É o assédio moral que expressa as práticas vilipendiosas contra a pessoa humana, contra a moral e a dignidade, praticadas por um ou vários empregados contra os pares de mesmo nível hierárquico. Segundo Leymann, *apud* Oliveira (2023), essa prática é usada para forçar um indivíduo a fazer parte de um grupo, por uma inimizade pessoal, pelo fenômeno do bode expiatório, por características divergentes do grupo como opção sexual, religião, crença, nacionalidade, etc. Geralmente os superiores não intervêm, materializando assim o assédio moral horizontal.

Oliveira afirma ainda que esse tipo de assédio é praticado pelos colegas através de brincadeiras maldosas, grosseiras, gestos obscenos, formas de isolamentos, dentre outros, resumindo, Oliveira, cita Guedes sobre assédio, da seguinte forma:

A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição moral, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. (Guedes *apud* Oliveira, 2023, p.58)

Vale ressaltar que o assédio moral na modalidade horizontal é algo bastante comum no âmbito de qualquer ambiente de trabalho, dentre os mais variados níveis de qualificação sendo inerentes a questões que perpassam por relações construídas no seio da sociedade, tão difundidas atualmente em nossa cultura de massa, sobretudo nas redes sociais e que muitas vezes terminam sendo transferidas para o ambiente físico laboral.

No setor público, segundo Ferraz (2014) os entes públicos estão sujeitos às leis e dentre estas está o princípio da legalidade e a dignidade da pessoa humana, logo, só é permitido fazer o que a lei autoriza e não há liberdade nem vontade pessoal. Desta forma, seja qual for a modalidade de assédio, sendo esta comprovada, incide o servidor público em quebra de regra, ficando este passivo a responder sob os rigores da lei vigente. (p. 56)

2.4.3 Assédio moral ascendente

“É o assédio moral de um empregado ou grupo de empregados para com o superior hierárquico para com o superior hierárquico.” (Oliveira, 2023, p. 60)

Segundo Oliveira, essa modalidade de assédio é rara, mas acontece quando o superior hierárquico é assediado por um funcionário ou um grupo de funcionários hierarquicamente inferior. Geralmente isso se dá quando a pessoa que está no cargo superior não agrada a coletividade ou toma decisões que não agrada o grupo, avalia Leymann apud Oliveira (2023).

Oliveira ainda cita Alkimin (2023), onde este se refere a este tipo de assédio quando o superior excede nos poderes de mando e adota posturas autoritárias no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou seja, materializa-se o boicote à chefia imediata. No serviço público, muitas vezes, ocorre o conflito entre o princípio da impessoalidade, inerente a administração pública (CF/88 art. 37, caput) e a linha tênue que o separa do crime de prevaricação. De acordo com o Decreto Lei n. 2.848 de 7 de dezembro de 1940 em seu artigo 319 código penal brasileiro pode-se afirmar:

Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa. (Brasil, 1940)

A discussão de assédio moral ascendente ou chamaremos aqui de assédio moral inverso ou assédio moral reverso, muitas vezes é tão silencioso quanto as outras modalidades, pois muitas vezes o superior hierárquico fica no silêncio para não demonstrar fraqueza de liderança para com sua chefia ou, no caso do setor público, em cargos de natureza política, demonstrar fraqueza, as medidas não são tomadas a fim de não caracterizar como elementos de despotismo ou autoritarismo.

A professora Márcia Margarida Nunes, da Universidade do Estado da Bahia, traz em seu artigo intitulado Assédio Moral de professores praticados por alunos nas IES públicas, uma problemática nova e ao mesmo tempo melindrosa, que é o assédio moral realizado por alunos contra professores, caracterizando um assédio moral ascendente. Segundo ela, nos últimos anos este tipo de assédio tem sido veiculado fortemente na mídia, sendo uma forma indefinida, inconceitual, pois, a bibliografia acadêmica não traz claramente essa modalidade. Esta forma é tão nociva quanto as demais, colocando nesse caso o professor como uma parte vulnerável do processo, sendo ferido seu direito

constitucional do artigo 1º, III onde tem como fundamento básico norteador a *dignidade da pessoa humana*.

2.4.4 Assédio moral misto

Esta modalidade de assédio moral é considerada uma das mais prejudiciais à dignidade da pessoa humana, pois, segundo Oliveira (2023), a vítima além de ser atacada pelos colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, ela também é atacada pelos superiores.

2.4.5 Assédio moral institucional

Oliveira (2023) afirma que esta modalidade de assédio moral é pouco discutida, ela está vinculada à cultura organizacional da empresa que não importa quem esteja no cargo de chefia, a conduta parte de um organograma previsto na política empresarial. Para que seja mudada, faz-se necessário mudar o organograma da empresa. No caso do setor público, esse processo está ligado a própria história do setor público no Brasil. Ferraz (2014) afirma que em 322 anos de Colônia e de escravidão, o abuso de poder e autoridade tornaram-se emblemáticos na organização administrativa do Brasil. Mello *apud* Ferraz (2014), afirma ainda que infelizmente, na era dos Direitos, temos na administração pública a prática perversa do assédio moral. Nesta mesma citação Celso de Mello segue afirmando que

existe uma impressão, quando menos difusa, fluída, mas nem por isso menos efetiva, de que o Direito Administrativo é um Direito concebido em favor do poder a fim de que ele possa vergar os administrados. Conquanto profundamente equivocada e antiético à razão de existir do Direito Administrativo, esta é a suposição que de algum modo repousa na mente das pessoas.

Entre nós, infelizmente, é reforçada, mesmo sem este intento, por algumas formulações doutrinárias que arrolam “poderes da Administração”, quais “poder de regulamentar”, “poder normativo”, “poder hierárquico”, contribuindo para que o Direito Administrativo seja considerado um ramo do Direito aglutinador de “poderes” desfrutáveis pelo Estado em sua feição Administrativa, ao invés de ser considerado como efetivamente é, ou seja, como um conjunto de deveres da Administração em face dos administrados. (Ferraz, 2014, p. 79)

Pode-se notar que são diversas as modalidades de assédio moral trazidas nessa breve discussão, muitas vezes a falta de base teórica conceitual culmina por tornar o tema muito complexo e de difícil resolução, conforme veremos na análise dos dados ao longo desse trabalho.

3. A IDEIA DE PODER E A MATERIALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Para Fincker (2023), o poder é uma marca inerente ao ser humano. A autora afirma que o poder social é uma capacidade que todos tem de influenciar como as coisas acontecem no mundo social, sendo nomeado de poder social.

Fincker (2023) afirma que o poder social pode se estabelecer a partir da ação ou da omissão, portanto o poder, se estende mesmo quando não está sendo praticado, ou seja, não está em ação, passando a ter uma conotação de influência. Fazendo uma analogia as relações de poder estabelecido na prática do assédio moral, esta apresenta uma lógica que muitas vezes transcende ao ambiente laboral, passando a ter efeitos prolongados no trabalhador.

Ter estes princípios em mente, tais como princípio da primazia da coisa pública, o princípio da ética, o princípio da transparência, da moralidade, da legalidade e da competência, pensar em assédio moral na esfera pública como um elemento abstrato moral que vem ganhando forma e força ao longo do tempo, dos diversos espaços e nos diversos modelos de organização da coisa pública, nos cabe, enquanto operadores do Direito, lutar veementemente contra toda e qualquer forma de assédio no setor público e estar conscientes da sua base conceitual, dos seus aportes jurídicos e suas mais variadas modalidades.

Nessa lógica ainda, levantamos os atentados às condições que comprometem as condições de trabalho da vítima, segundo elencados aqui, de acordo com Fricker (2023):

Criticar o trabalho da vítima de forma exagerada ou injusta, de modo **contínuo**; Retirar da vítima o trabalho habitual, não atribuindo novas atividades ou atribuindo tarefas inúteis; Bloquear promoções, ocultando competências ou dando informações erradas; Obrigar a vítima a realizar trabalhos perigosos ou nocivos, quando estes não estão no seu rol de atribuições; Induzir a vítima a erro; Ocultar informações imprescindíveis e necessárias para a realização do trabalho da vítima; Contestar sistematicamente, todas as decisões da vítima, questionando-a e contrariando-a; Ignorar pareceres do médico do trabalho sobre a vítima. (p. 37) (grifo nosso)

Todos esses elementos apontam para um grande desafio que vão desde o processo desmitificação do tema assédio, perpassando pelo maior equilíbrio e sensatez para que se discuta o tema dentro de uma esfera minimamente acadêmica e jurídica a fim

de que as pessoas de cargos de mandos ou não, cientes da linha frágil entre o delegar e impor, ou entre obedecer e maldizer ou simplesmente não fazer. Todas essas questões levam a graves consequências, tanto para saúde da empresa, quando para a saúde do empregado ou funcionário, no nosso caso, a sociedade e o servidor público.

3.1 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral decorre de um processo **lento e contínuo** de pequenas agressões com uma única finalidade de desestabilizar a vítima. (Oliveira, 2023, p.75) (grifo nosso)

As consequências para o trabalhador variam de acordo a sua condição de vítima ou de agente no assédio moral.

Ao longo deste trabalho, foi verificado a grande importância para o tema assédio. No processo de pesquisa realizado com os servidores do IF Baiano Campus-Catu, percebeu-se que, mesmo em se tratando de servidores públicos federais, munidos de estabilidade em seus empregos, uma grande maioria optou pelo não envolvimento na pesquisa e a não devolutiva dos questionários evidenciou isso conforme será abordado nos capítulos a seguir.

4 METODOLOGIA:

No intuito de compreender os fenômenos imersos no objeto de pesquisa deste estudo, optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa, visto que esta modalidade seja capaz de dar conta da diversidade de questões subjetivas características do ambiente de um setor público. De acordo a Minayo (1996 p. 21 e 22), tais questões podem ser expressas por meio de um “universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. Sendo assim, a natureza do tipo de pesquisa selecionado possui forte aderência com as motivações implícitas nos objetivos deste projeto.

Cabe destacar, que neste cenário, os anseios que motivam o pesquisador qualitativo não são necessariamente quantificáveis. Assim, não se busca compreender os fenômenos investigados de forma fragmentada e/ou isolada. Conforme afirma Triviños (1987, p.137)

Os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com o resultado e o produto, uma vez que [...] a pesquisa qualitativa não admite visões isoladas, parceladas, estanques. Ela se desenvolve com a interação dinâmica, retroalimentando-se, reformulando-se constantemente, por meio da coleta de informações.

Diante do exposto, pontuamos que o escopo do presente estudo são servidores Técnicos administrativos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano *Campus* Catu. Salienta-se que a intencionalidade associada à escolha deste espaço a ser investigado é fortemente motivada pela expectativa em contribuir, institucionalmente, para que as discussões, tanto no campo praxiológico, quanto no campo epistêmico, sobre como o assédio moral está na realidade dos docentes e técnicos administrativos.

Num primeiro momento foram leituras, a partir de fontes primárias, sobre o tema, levantando o histórico, principais conceitos e como este vem sendo aplicado. Em segundo, foi realizada pesquisa qualitativa entre os servidores do IF Baiano, campus – Catu através de questionário semi-estruturado, para entender qual a percepção dos mesmos sobre a temática, respeitando o sigilo de suas identidades e funções, de forma a contemplar a ética e a impessoalidade na pesquisa. Em terceiro, foi feita a discussão de

como a teoria se confronta à realidade a partir das entrevistas. Ao final serão feitas as considerações finais a partir do resultado do trabalho com proposição de um produto final.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO

O campo de investigação escolhido para o desenvolvimento da pesquisa foi o Instituto Federal Baiano – Campus – Catu-BA, instituição que oferta cursos de educação profissional integrado ao ensino médio, cursos subsequentes ao ensino médio, cursos superiores, de educação de jovens e adultos e pós-graduação (especializações e mestrado). O campus está localizado no município de Catu – BA. Conta com um corpo de servidores composto por 97 docentes e 73 servidores administrativos, totalizando 170 servidores, para os quais foi encaminhado questionário da pesquisa.

4.1.1 Histórico do IF Baiano – Campus Catu

TABELA 1 – Histórico do IF Baiano – Campus Catu

Período	Histórico jurídico	Nomenclatura	Cursos
1895	Lei número 75	Fazenda modelo de Criação	Criação de gado através do ensino de técnicas.
1918	Federalização da Fazenda Modelo. Decreto N. 53.666/1918	Colégio Agrícola de Catu	Técnico Agrícola
1966	Decreto N. 58.340/1966	Colégio Agrícola Navarro Ramos	Técnico em Agropecuária – Sistema escola-fazenda
1971	Decreto N. 83.935/1971	Escola Agrotécnica Federal de Catu Álvaro Navarro Ramos	Técnico em Agropecuária
1993	Lei 8.731/1993	Escola Agrotécnica Federal de Catu-BA – Autarquia Federal	Curso Técnico em Agropecuária com habilitação em Agroindústria, Zootecnia e Agricultura

2005	Lei 8.731/1993	Escola Agrotécnica Federal de Catu-BA – Autarquia Federal	Curso Técnico em Operação e Produção de Petróleo
2008	Lei 11.892/2008	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia baiano – campus Catu – BA	Técnico Em Agropecuária, Alimentos, Química, Petróleo e gás, Agrimensura, Gastronomia, Tecnólogo: Análise de Sistemas, Gastronomia, Licenciatura em Química, Especialização e Mestrado em Educação científica.

Fonte: Site Institucional IF baiano - Catu

5 RESULTADO E DISCUSSÕES

Conforme explicitado na metodologia desse trabalho, foi realizado questionário semiestruturado qualitativo, o trabalho foi distribuído nos setores da instituição foco desse trabalho de forma direta e que não viesse a comprometer a identidade dos participantes. Após a tabulação de dados das respostas alguns pontos chamaram bastante a atenção sobretudo em relação ao conhecimento dos servidores em relação ao tema. A partir desse momento será analisado o questionário com base nas respostas até aqui apresentadas.

Foram consultados 170 servidores, contudo, apenas 5 servidores preencheram o questionário, os quais nos possibilitaram algumas reflexões que são apresentadas na seção seguinte.

5.1 ANÁLISE DOS DADOS

Para esta etapa, adotamos a seguinte metodologia: uma discussão a partir das respostas dos questionários com a finalidade de investigar como o servidor entende o assédio moral, bem como relatar as dificuldades encontradas para esta análise.

Entendemos que, pela dimensão melindrosa do tema, muitos servidores não se dispuseram a responder os questionários, seja por receio a exposição, seja por desconhecimento do tema ou mesmo por mero desinteresse. Fato é, que este tema deve ser uma pauta de grande relevância nos mais variados órgãos públicos, pois, em se tratando de uma classe de trabalhadores especiais, que gozam do privilégio da estabilidade, muitas são as formas de assédio.

Optou-se por aplicação de questionário semi-estruturado com 10 questões para se ter um panorama mais *in loco* da problemática proposta para este trabalho. O questionário foi dividido em questões diretas e questões indiretas.

Em um primeiro momento, buscou-se saber sobre o nível de conhecimento sobre o tema assédio moral. Dos entrevistados, a totalidade relatou que já ouviu falar no assunto no ambiente de trabalho. Numa análise preliminar, verifica-se que existe um esclarecimento ou pelo menos uma noção sobre o tema.

Perguntados sobre o nível de conhecimento dos entrevistados, sobre o tema, numa escala de 0 a 10, onde 0 seria o total desconhecimento e 10 um conhecimento

aprofundado, as respostas variaram entre 6 e 7, o que denota que há um nível de conhecimento relativamente satisfatório.

Perguntamos com que frequência o tema era discutido na instituição, nesta questão tivemos as respostas, em sua maioria, dadas como raramente e nunca o tema é discutido. Observa-se que o tema é pouco discutido no dia a dia, levando a maioria dos servidores a entender essa tipificação de forma equivocada. Tomando como base uma lógica de um panorama do computo geral dos servidores, a falta de discussão do tema no IF baiano e em particular, no campus Catu- BA, ocasiona num processo de banalização da temática ou é dada pouca ênfase a importância do tema.

A maioria expressou que nunca foi vítima de assédio moral, mas que conhece algum colega de trabalho que passou pela situação. Este depoimento expressa claramente que o tema abordado se torna bastante melindroso, pois em sendo um questionário que reflete questões de ordem subjetivas laborais, muitos servidores não expressaram suas narrativas.

Importante notar que os que responderam ao questionário informaram que conheciam algum servidor que já havia sofrido assédio moral. Tomando como pressuposto que a quantidade de respostas devolvidas pode ser usada como um panorama de amostragem, dada ao caráter delicado do tema, notamos que há um certo nível de ocorrência do problema dentro do órgão.

Interessante notar o processo de entendimento do delito a partir de conceituação trazidas pelos entrevistados, quando perguntados o que seria o assédio moral, as respostas nos trouxeram uma ideia de como o tema é entendido a partir da ótica dos servidores,

Para mim o termo assédio moral se refere a práticas que buscam dificultar o trabalho do colega, criando obstáculos desnecessários ao desenvolvimento das atividades, visando retardar ou impedir o desenvolvimento das tarefas. Também acho que o termo se refere a palavras e atitudes que buscam diminuir, humilhar ou constranger o servidor público no seu ambiente de trabalho. (Entrevistado 3)

Esse depoimento configura o assédio moral horizontal, conforme abordado no referencial teórico. Observa-se na resposta acima que o entendimento parte do ponto de vista de práticas que buscam dificultar o trabalho de um colega, que buscam diminuir, humilhar ou constranger, no entanto, pela resposta acima, analisando pela ótica do (a) referido (a) servidor (a), fica uma lacuna jurídica que termina por relativizar o assédio ou

equipará-lo a outras falhas de comportamentos que são comuns em um ambiente de trabalho como uma mera provocação.

Ainda nesta questão obtivemos as seguintes respostas que o assédio moral “São práticas que afetam psicologicamente as pessoas e torna o exercício da função constrangedor, com grandes impactos na dignidade humana”, (Entrevistado 2) que são “ações repetidas e comprovadas de algum tipo de perseguição, maus tratos, falta de urbanismo, rechaçamentos etc. com servidores.” (Entrevistado 1)

Algumas respostas nos chamaram bastante atenção sobre o nível de conhecimento a respeito do tema, vejamos:

Assédio moral corresponde às relações de desrespeito para com o próximo, dentro do ambiente de trabalho, e pode ocorrer de forma ascendente ou descendente, quando as pessoas se utilizam dos cargos e funções de trabalho, e de forma reiterada, para constranger, adotar comportamento abusivo de diversos formatos e modalidades ou mesmo ao demonstrar abuso de poder. (Entrevistado 4)

E “comportamento frequente, a exemplo de críticas constantes e sobrecarga de tarefas, com o objetivo de desestabilizar alguém no ambiente de trabalho, afetando o estado emocional da pessoa atingida.” (Entrevistado 5)

Percebe-se que mesmo os entrevistados relatando que conhecem relativamente pouco sobre o tema e que o mesmo não é tão discutido na instituição, a conceituação empírica de assédio moral, culmina com o próprio conceito doutrinário apontado em nosso trabalho, as respostas indicam que o tema assédio, já é considerado um tema do cotidiano com repercussões diretas, no entanto, ainda podemos perceber que é um assunto permeado de tabus e restrições, principalmente quando o mesmo está relacionado a questões de caráter político.

Martins (2022) aponta que, historicamente, o assédio moral está vinculado a situação de maus tratos de uma pessoa para com outra e que o mesmo viola diretamente a dignidade da pessoa humana. O princípio desse conceito é fortemente notado nas respostas acerca do tema em si, pois o assédio moral viola, vilipêndia e desumaniza as ações no processo da relação de trabalho e das relações humanas em si.

A configuração do assédio moral pela ótica do servidor foi demonstrada dentro de uma lógica de conhecimento genérico sobre o tema, de acordo alguns entrevistados o assédio moral se configura em diversas modalidades, corroborando com a categorização de assédio já mencionada no referencial teórico desse trabalho. De acordo alguns

servidores o assédio moral se configura, quando há “repetição/frequência de comportamento com a intenção de prejudicar emocionalmente alguém” ou

Quando uma pessoa que exerce cargo ou função é submetida a práticas que abalam o seu equilíbrio psicológico neste exercício. Geralmente são práticas que depreciam a capacidade intelectual e a conduta da pessoa, gerando insegurança e constrangimento, de modo que o ambiente se torna atormentador. (Entrevistado 5)

Sempre ouvimos falar do assédio moral praticado pelo chefe e tendo como vítima o subordinado. Mas creio que também é possível ocorrer assedio por parte do subordinado que dificulta ou sabota o trabalho da chefia. (Entrevistado 3)

O ponto básico de análise para este quesito está diretamente vinculado a configuração do assédio moral na ótica dos servidores públicos do órgão em questão. Nas respostas a respeito do fator configuração do delito. O tema é percebido a partir de atitudes que venham comprometer o bom andamento das atividades exercidas por outra pessoa no ambiente de trabalho. No entanto, nota-se que a palavra repetição de atos, fica bastante notória nos depoimentos, bem como o resultado do ato, que são os danos psicológicos.

“Quando um(a) colega se sente superior a todos e começa a questionar a competência dos seus pares. Humilhações em público que colocam em questão a reputação do servidor”, (Entrevistado 4) ou “quando as atitudes da chefia deixam os servidores desconfortáveis ou constrangidos” (Entrevistado 2) figuraram como respostas para a questão de como o servidor percebe que está havendo assédio moral no seu setor. Percebe-se que a percepção ela se dá, apesar de outras respostas com conceituação mais precisa, de forma bem generalizada, mas ainda assim vimos as modalidades do assédio presentes nas respostas.

Para análise dessa percepção, perguntamos quais seriam os indícios de que está havendo um processo de cometimento de assédio moral, as respostas indicaram que a percepção ela é algo presente atento, como vemos a seguir:

Críticas constantes a uma pessoa ou grupo; impaciência para a escuta; corte da fala, durante a exposição de opiniões; prazos restritos para a realização de tarefas complexas; não atendimento às convocações, sem apresentação de justificativas; negação da fala; convocação para reuniões imediatas; perseguição pessoal; utilização de comunicação violenta, fazer “piadas” com as especificidades das pessoas; acusação de erros rotineiros e sem comprovações; “brincadeiras”; criar estratégias para “forçar” a

demissão, remoção, redistribuição; escolher horários de trabalho de menor interesse e destinar aos “desafetos”etc. (Entrevistado 1)

“Palavras ásperas, rudes ou ofensivas utilizadas no ambiente de trabalho. Dificuldades desnecessárias à concessão de direitos: férias, licença, ajuste no horário de trabalho, etc, ou “quando existe clima de constante tensão no setor/ambiente”. (Entrevistado 3)

Todas as respostas tiveram como base o mesmo diapasão, palavras como intransigência, grosseria, falta de polidez, entre outras trouxeram a dimensão de como este delito está presente na percepção do servidor, expressando que o mesmo é tão nocivo quanto sutil no ambiente do trabalho, no entanto é perceptível, mesmo sendo o baixo nível de informação sobre o assunto.

O cerne da questão está nestas respostas. Podemos observar que os entrevistados trazem a percepção a partir da ótica de causa e consequência. Nota-se que o assédio moral é percebido, e nas narrativas, é colocado como um elemento nefasto no ambiente laboral.

No caso especial, setor público, ações como corte de fala, perseguição pessoal, não atendimento a convocações, clima como pânico no desempenho das funções, palavras ásperas, dificuldades desnecessárias, desafetos, etc., tendem a ser uma questão de extrema complexidade a ser aferida no seio da administração pública, visto que, esses tipos de comportamentos, muitas vezes terminam sendo relativizados, seja por desídia, seja por desesperança por parte dos afetados, sobretudo aqueles que o percebem a partir da lógica da normalidade.

Outro ponto a ser abordado é como os servidores compreendem quais são os tipos ou modalidades de assédio moral, os que responderam ao questionário, todos entendem que existem diversas formas de assédio moral, apesar de boa parte sempre atribui ao superior o elemento chave de condução do referido delito.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No percurso deste trabalho, após uma longa imersão no tema, desde elementos teóricos a produção de conceitos a partir das narrativas citamos com inquietude a frase de Milton Santos, “vivemos em um mundo confuso e confusamente percebido, haveria nisto um paradoxo exigindo uma explicação?” (Santos, 2001, p. 12). Talvez esse seja o ponto de partida para tecer as considerações finais deste breve trabalho. Investido da tão sonhada estabilidade, o servidor público também sofre dos males que afeta todo ambiente de trabalho e, em mundo datado como o nosso, onde a competitividade surge cada vez mais latente, seja para ganho salarial, notoriedade política, ou simples e manifesta relação de poder, o assédio moral, figura no setor público como um dos males mais significativos.

Ao longo deste trabalho, podemos entender, a partir da legislação pátria, a importância do servidor público para o bom andamento do todo do conteúdo social, podemos entender quais os deveres deste servidor, como ele é investido e para que e para quem ele existe.

Com embasamento teórico levantamos a teoria da relação de poder, a definição das palavras assédio e moral e como ela se materializa em diversas composições classificadas mediante os diversos atores que a compõe.

Numa abordagem qualitativa, pretendeu-se compreender como o assédio moral é percebido pelos funcionários públicos que atuam no Instituto Federal baiano- Campus – Catu. Partindo de uma amostragem reduzida, tendo em vista o universo a ser pesquisado, podemos ter, de forma superficial, a percepção destes servidores sobre o tema.

A principal dificuldade enfrentada na pesquisa foi com relação a participação dos servidores na mesma. Do universo de 170 servidores, apenas 5 servidores preencheram o questionário, no entanto, essa baixa participação serviu como diagnóstico para o desenvolvimento do trabalho e algumas reflexões:

1. O tema é bastante melindroso dentro do setor público, onde muitas vezes a maioria das funções são ocupadas mediante indicação política.
2. Os servidores do campus Catu possuem conhecimento mediano sobre o tema.
3. O assédio moral é um delito, que quando praticado no âmbito do setor público tende a ser mal interpretado ou mal discutido, visto que o processo de velar o ato é corroborado pelos servidores, que muitas vezes apenas discutem informalmente.

4. A pouca participação da comunidade acadêmica nesta pesquisa, reflete antes de mais nada, não apenas o desinteresse, mas o receio de uma possível exposição.

Frente a estas dificuldades, podemos considerar que o tema a percepção do assédio moral pelos servidores do IF Baiano – campus Catu, é um tema que requer uma maior atenção, não apenas a partir de campanhas coletivas de todo o instituto, mas por discussões aprofundadas, debates, oficinas que ultrapassem a lógica do senso comum e sejam fundamentadas dentro da ótica jurídica.

Santos (2001), afirma que em detrimento de todos os avanços tecnológicos que a humanidade atravessa, crescem os males espirituais e morais, dentre eles a ganância, a desonestidade e por que não dizer os assédios. Esse breve trabalho, teve como fundamento precípua, a ideia de que a academia deve ser um veículo de busca por discutir e problematizar as questões que permeiam a sociedade, sendo o Direito uma área específica das ciências humanas e sociais que também tem esse objetivo.

Obter a justiça social, a melhor convivência entre as pessoas, a urbanidade, a cortesia e lutar pela busca de cada vez mais, ter ambientes de vivências equilibrados, leves e que tragam bem estar para os que os compõem, são lutas da ciência jurídica, estando esta ciência, em busca constante pela obtenção da justa razão para todos os que se colocam sob a égide das leis e da nossa Carta Magna.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO. In: DICIO, **Dicionário online de Português**. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/risco/>>. Acesso em: 16 nov. 2024

BRASIL. Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). htm. Acesso em 20 out. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-**Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Decreto – **Lei nº 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2848compilado.htm. Acesso em 20 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.171**, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.171%2C%20DE%2022,2%20de%20junho%20de%201992%2C. Acesso em 06/09/2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112** de 11 de novembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 05 nov. 2024.

BRASIL. Ministério das Comunicações. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: orientações e prevenções*. Brasília: Ministério das Comunicações, 2022. 32 p. Disponível em: <https://www.gov.br/comunicacoes/cartilha-assedio>. Acesso em: 9 dez. 2024

COUTO, Reinaldo. **Curso de Direito Administrativo**: segundo jurisprudência do STJ e STF. São Paulo: ATLAS, 2011.

FERRAZ, Renato. **Assédio Moral no serviço público: violação da dignidade da pessoa humana**. Clube de Autores. 1ª Ed. Rio de Janeiro, 2014.

FRICKER, Miranda. **Injustiça Sistêmica. O poder e a ética do conhecimento**. São Paulo. Edusp, 2023.

BAHIA. **SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS**. Disponível em: <https://servidores.rhbahia.ba.gov.br/artigo-importancia-do-servidor-publico>. Acesso em 18 set. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO. **Site Institucional**. Disponível em: <https://www.ifbaiano.edu.br/unidades/catu/>. Acesso em 27 out. 2024.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. 34ª Ed. Editora Vozes. Petrópolis, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo. Atlas, 2015.

MARTINS, Márcia Margarida N. S. **O Assédio Moral praticado por alunos nas IES públicas e omissão social sobre o tema**. Revista de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social. V.1, n. 2, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAL. DICIO, Dicionário online de Português. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/risco/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo, Dialética Editora, 2023.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização. Do pensamento único à consciência universal**. São Paulo. Hucitec, 2001.

SANTOS, Milton. **O espaço do Cidadão**. 7ª ed. São Paulo. EduSP, 2014.

SCOTINNI, Alfredo. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Gaspar, SC Todo livro Editora, 2023.

TRIVINOS, A. W. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

TJES. **Apelação Cível n.º XXXXX-90.2016.8.08.0058**. Relator: Desembargador Substituto Helimar Pinto. Apelante: Município de Ibitirama. Apelado: Jursan Rodrigues. Ementa: Apelação cível. Ação de indenização por danos morais. Servidor público. Assédio moral. Desvio de função comprovado. Dano moral configurado. Quantia reduzida. Correção monetária IPCA-E. Julgado pela Primeira Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, Vitória, 30 jul. 2019. Publicado em 9 ago. 2019.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

7 APÊNDICE - A



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLOGIAS -
CAMPUS XIX - CAMAÇARI/BA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA:

1. VOCÊ JÁ OUVIU FALAR SOBRE O ASSUNTO ASSÉDIO MORAL EM SEU SETOR DE TRABALHO?

() SIM
() NÃO

2. NUMA ESCALA DE 0 A 10: QUAL O SEU NÍVEL DE INFORMAÇÃO SOBRE O TEMA ASSÉDIO MORAL? ONDE 0 SIGNIFICA NENHUMA INFORMAÇÃO E 10 INFORMAÇÃO PROFUNDA SOBRE O TEMA;

()

3. O TEMA ASSÉDIO MORAL É DISCUTIDO NA INSTITUIÇÃO COM QUAL FREQUENCIA?

() SEMPRE
() RARAMENTE
() NUNCA

4. VOCÊ JÁ FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL DENTRO DO CAMPUS CATU?

() SIM
() NÃO

5. VOCÊ CONHECE ALGUM COLEGA DE TRABALHO QUE SOFREU ASSÉDIO MORAL?

6. RELATE EM POUCAS LINHAS O QUE É ASSÉDIO MORAL?

7. NA SUA OPINIÃO COMO SE CONFIGURA O ASSÉDIO MORAL?

8. QUANDO VOCÊ PERCEBE QUE ESTÁ HAVENDO O ASSÉDIO MORAL NO SEU SETOR?

9. RELATE QUAIS OS INDÍCIOS DESTE DELITO DENTRO DE UM SETOR PÚBLICO?

10. QUAL DAS ALTERNATIVAS SE CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

- a) Superior Hierárquico contra Subalterno
- b) Subalterno contra superior Hierárquico
- c) Pares contra pares
- d) Instituição contra Servidores
- e) Todas estão corretas

8 ANEXOS - A



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLOGIAS -
CAMPUS XIX - CAMAÇARI/BA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DECLARAÇÃO

Declaro, para fins de atender à solicitação INSTITUTO FEDERAL BAIANO – CAMPUS CATU-BA , que aluno **Acimar Ribeiro de Freitas**, do 10º semestre, matrícula 211410046, está realizando pesquisa para elaboração do Trabalho de Conclusão do curso de Direito, com título: “A percepção do assédio moral por servidores públicos do IF baiano – Campus Catu – BA, tendo como orientadora a Profa. Mestre Marcia Margarida Nunes da Silva, e por isso necessita de acesso a dados deste instituto, localizado em Catu-BA.

Camaçari, outubro de 2024.

Aliana Alves de Souza

Mat. 74382339-7

Coordenadora do Trabalho de Conclusão de Curso

DCHT- Campus XIX

