

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI**

**FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR**

**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**CHARLLE RENAN DA SILVA SOUSA**

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

**Campina Grande – PB**

**2015**

**CHARLLE RENAN DA SILVA SOUSA**  
**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Trabalho Monográfico apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito da  
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como  
requisito parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Direito pela referida Instituição.

Orientador (a): Esp. Jardon Souza Maia.

**Campina Grande – PB**

**2015**

**CHARLLE RENAN DA SILVA SOUSA**

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Aprovada em: 16 de junho de 2015.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Professor. Especialista. Jardon Souza Maia.**

Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos - CESREI

(Orientador)

---

**Professora. Mestra. Ana Caroline Bezerra**

Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos - CESREI

(1º Examinador)

---

**Professor. Mestre. Rodrigo Silveira Rabello de Azevedo**

Faculdade Reinaldo Ramos

(2º Examinador)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao Senhor Deus, por te me confiado à oportunidade para concluir este curso com muita garra e dedicação;

A minha família que sempre no início da minha vida acadêmica me ensinou a trilhar o caminho que eu deveria andar, sendo honesto e respeitando as pessoas em todos os momentos da minha vida;

Expresso a minha gratidão a minha esposa, que sempre tem me apoiado nas minhas decisões e por acreditar no meu potencial, me dando forças para alcançar o meu objetivo, que é ser um bom profissional e ajudar o próximo de acordo com as suas necessidades;

Agradeço a todos os professores que tiveram a tamanha paciência de me instruir e por terem me ajudado a edificar o meu conhecimento acadêmico, em especial ao professor Jardon Souza Maia por ter disponibilizado o seu tempo para me orientar na conclusão deste trabalho;

E a todos os amigos que me deram a confiança em acreditar que eu seria capaz de concluir o meu curso e que eu não deveria desistir, porque o meu objetivo para vencer, significa que eu já percorri metade do caminho para alcançar a minha vitória.

**“A vida é cheia de desafios acredite em você, pois querer vencer significa ter percorrido metade do caminho”.**

**Albert Einstein**

## RESUMO

O assédio moral no Serviço Público é uma prática que está sendo fonte de estudo para a doutrina e a jurisprudência, na qual visa mostrar como o servidor público se sente em relação ao sofrimento que vem passando dentro das suas responsabilidades. As implicações, humilhações e desequilíbrio psicológico; são ações que estão sendo direcionadas aos servidores públicos e que está se desvirtuando dos princípios que regem a organização administrativa dentro do Estado. Assim, através de muitos estudos, foi possível mostrar que o servidor público possui muitas definições, e uma delas é que, o servidor público é todo cidadão que possui uma obrigação de emprego com o Estado e que para chegar a obter este vínculo de empregabilidade, é exigido à prestação de concurso público. Através de vários estudos é possível visualizar a clara necessidade de conhecimento dos administradores e dos servidores públicos em relação à presença do assédio moral no serviço público, que se mostra como um problema que está crescendo rapidamente nos dias atuais, bem como, a falta de respeito, comportamentos e atitudes fora do comum, humilhações e constrangimentos que são direcionados ao servidor para atrapalhar o seu desempenho dentro do seu exercício. Um dos maiores problemas para serem combatidos é o assédio moral na forma de relacionamento entre os servidores e suas particularidades nas repartições públicas e na esfera hierárquica. No decorrer deste estudo, foi observada a aparência discriminatória e as implicações para a situação emocional e bem estar dos servidores fisicamente. Atualmente é comprovado que os novos casos surgidos por meio do assédio moral, são crescentes, em meio às inúmeras modificações na esfera trabalhista, principalmente pela globalização, por sua vez, a procura do saber e do poder através de uma forma exagerada, origina realização das discriminações e hostilidades que é direcionada ao servidor público para denegrir a sua imagem. Faz-se necessário divulgar este fenômeno com mais frequência, para que os cidadãos tomem conhecimento a respeito desse ato e conseqüentemente, se origine um meio de defesa para ajudar vítimas originadas dessa prática que diminui e desmoraliza o servidor público dentro das suas atribuições.

**Palavras-chaves:** Assédio Moral - Servidor Público - Comportamentos - Conhecimento - Implicações.

## ABSTRACT

The Moral Harassment in the Public Service is a practice that is a source of study for the doctrine and jurisprudence, which aims to show how public servants feel about the suffering that has been going within their responsibility. The implications, humiliation and psychological imbalance; they are actions that are being directed to public servants and that is distorting the principles governing the administrative organization within the State. Thus, through many studies, it was possible to show that the public servant has many definitions, one of which is that the public servant is every citizen who has a job requirement with the state and that to get to get this bond of employability, It is required to provide public tender. Through various studies you can see a clear need for knowledge of administrators and civil servants for the presence of Bullying in public service, which appears as a problem that is growing rapidly today, as well as the lack of respect, behaviors and attitudes out of the ordinary, humiliations and constraints that are targeted to the server to hinder your performance within your exercise. A major problem to be tackled is the Moral Harassment in the form of relationship between servers and its peculiarities in government offices and hierarchical level. During this study, we observed the discriminatory appearance and the implications for the emotional situation and welfare of physically servers. Currently it is proven that new cases arising through the Moral Harassment are growing, among the many changes in labor, mainly by globalization, in turn, the demand for knowledge and power through an exaggerated way, leads to the realization discrimination and hostility that is directed to the public server to tarnish his image. It is necessary to spread this phenomenon more often; so that citizens are aware about this and act accordingly, originates a means of defense to help victims originated this practice decreases and demoralizes the civil servant within their competence.

Keywords: Bullying - Civil Servants - Behaviors - Knowledge - Implications.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1   CAPITULO I - A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	
1.1 Conceito .....	11
1.2 Agentes Públicos .....	12
1.3 Princípios Fundamentais da Administração Pública .....	15
1.3.1 Princípios da Legalidade .....	15
1.3.2 Princípios da Moralidade .....	15
1.3.3 Princípio da Impessoalidade .....	16
1.3.4 Princípio da Publicidade .....	16
1.3.5 Princípio da Eficiência .....	16
<b>2   CAPITULO II - A ORIGEM DO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL</b>	
2.1 Definições sobre o servidor público .....	18
2.2 Serviço público e sua forma de ingresso .....	20
2.3 O salário do servidor público .....	21
2.4 A estabilidade do servidor público .....	22
2.5 O serviço público e a sua estrutura .....	24
2.6 Servidor público: a origem da sua imagem perante a sociedade .....	26
2.7 A relação entre o servidor público e a mídia .....	28
2.8 Problemas que ocorrem e prejudicam a sociedade .....	29
2.9 O servidor público e a luta por uma nova imagem .....	31
<b>3   CAPITULO III - A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO</b>	
3.1 Definição .....	34
3.2 Causas .....	36
3.3 Modalidades .....	37
3.4 Normatização .....	38
3.5 Repercussões Jurídicas Do Assédio Moral .....	39
3.5.1 Para o agressor .....	39

3.5.2 Para a vítima .....	42
3.5.3 Para a Administração Pública .....	44

#### **4   CAPITULOIV – ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL**

4.1 Improbidade administrativa .....	46
4.2 Perseguição política .....	48
4.3 Excesso de trabalho .....	49

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>51</b>
-----------------------------------	-----------

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>53</b>
--------------------------	-----------



## INTRODUÇÃO

Este trabalho tem a finalidade de apresentar a origem do serviço público no Brasil, mostrando que a figura do serviço administrativo esteve presente desde a instalação da família real portuguesa no Brasil, até ocorrer à organização administrativa do Estado. O servidor público possui muitas definições, e uma delas informa que é todo cidadão que possui uma obrigação de emprego com o Estado e que para chegar a obter este vínculo de trabalho, teve que passar pelo processo de concurso público. O dia do servidor público é comemorado todo dia 28 do mês de outubro, o seu salário é arrecadado dos cofres públicos e a sua remuneração é regida por uma imensa quantidade de medidas provisórias e leis.

O princípio da dignidade da pessoa humana presente na Constituição Federal de 1988 é considerado como um princípio unificador das garantias fundamentais e, seguindo esse entendimento, o presente princípio é caracterizado como um possuidor de fundamentos do Estado Democrático de Direito, sendo elevado, portanto, a se enquadrar dentro da categoria de valor supremo da democracia. Sob essas referências é que se fala que os trabalhadores titulares das garantias fundamentais do art. 7º da Constituição Federal de 1988, não são objeto comum da atividade econômica: aos trabalhadores por lei deve ser concedida uma assistência digna. O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana se faz garantidor ao efetivo exercício dos direitos fundamentais que são direcionados ao Estado-empregador, devendo prevalecer o respeito por parte do servidor público a prestar o seu todo trabalho em favor da Administração Pública, atendendo as necessidades do Estado.

Dentro desse estudo, o presente trabalho trata de matéria que tem sido objeto de entendimentos diferenciados dentro da doutrina e na jurisprudência, que inclui a ofensa dentro dos direitos fundamentais, exclusivamente referindo-se a dignidade, dos funcionários que executam serviços para a funcionalidade da engrenagem administrativa do Estado. Em meio a tantos problemas que o serviço público vem enfrentando na atualidade, um problema de grande destaque que os estudiosos colocam em foco e que denigre a imagem do servidor público o denomina de assédio moral: O assédio moral na Administração Pública é considerado como um problema que tem se originado de forma crescente, na medida em que entende comportamentos que façam mal diretamente aos

princípios do Estado Democrático de Direito que se destacou pelos legisladores da Carta Magna 1988. A Constituição trouxe valores ao princípio da dignidade da pessoa humana, e posteriormente, elevou as formas de valores que o trabalho não tinha dentro dos seus limites. Nesse entendimento, foi criado o princípio da não discriminação, princípio esse que tem a função proteger qualquer meio que não ofenda o servidor e que através do seu tratamento e de forma igualitária mostre boas condições em relação aos direitos humanos e liberdades fundamentais, principalmente no local de trabalho da Administração Pública.

O assédio Moral dentro das repartições públicas tem obtido um aumento elástico, ou, pelo menos, tem crescido o seu registro, e os procedimentos antes considerados simples e que não poderiam ser evitados, dentro da atual ordem jurídica, possuem um reconhecimento de ações que não se adéquam e que se tornam humilhantes, perante o servidor e a sociedade.

## CAPÍTULO I - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### 1.1 CONCEITO

Existem várias expressões e sentidos que são direcionados a expressão “administração pública”, em meio a tantas expressões que são utilizadas o que a torna interessante é saber como se divide a estrutura subjetiva e objetiva da organização administrativa.

O significado do objetivo em relação à “administração pública” que é construída pelo Estado, tem o intuito de comportar a atividade que é executada através do governo e que compõe a organização administrativa, através dos seus órgãos que os compõe e também através de seus agentes, para executar suas atividades, de acordo com a lei e o texto da Carta Magna de 1988, cujos objetivos são exclusivamente direcionados as próprias pessoas para suprir as necessidades coletivas do estado.

Segundo as palavras de Helly Lopes Meirelles, é possível visualizar um conceito mais complexo em relação à Administração pública:

É todo o aparelhamento do Estado, preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. (MEIRELLES, 1998, p.65).

De outra maneira, fazendo referência às palavras supracitadas, a expressão que é usada tem um significado de estrutura em relação aos agentes, pessoas com característica (jurídica) e órgãos com o objetivo de realizar as atividades na área administrativa de acordo com as necessidades coletivas do estado, é por este motivo, que é grafada o início das palavras: Administração Pública. Sendo assim, é a esse Estado que é direcionada a Administração indireta e direta.

Nessa ceara, faz-se necessário saber que o Estado tem o poder de prestar as atividades administrativas de per si, como também pode executá-las por meio de outros sujeitos, meio no qual é utilizado e posteriormente termina por substituir o exercício de atividades que lhe pertence e que são conferidos aos particulares ou, ainda, por fazer criar auxiliares que tem o papel de executar as atividades que lhes são dadas. Esses casos tratam-se, respectivamente, da centralização e descentralização, sendo que a centralização

faz referência para a capacidade e o comportamento das atividades que são exercidas pela Administração Pública, enquanto que a descentralização tem uma relação invertida com as atividades que possui característica de modo indireto, devido a essa organização é que se origina o entendimento de Administração Direta e Administração Indireta dentro das finalidades públicas que tem o papel principal para desempenhar as atividades contínuas que são impostas dentro do estado.

Seguindo a linha de raciocínio de Celso Antônio Bandeira de Mello, é possível enxergar como a Administração se porta em relação ao interesse público:

O interesse público que à Administração incumbe zelar encontra-se acima de quaisquer outros e, para ela, tem o sentido de dever, de obrigação. É obrigada a desenvolver atividade contínua, compelida a perseguir suas finalidades públicas. (MELLO, 2002, p. 219)

Através desse entendimento é que podemos dizer que a Administração Direta possui dentro da sua estrutura órgãos que integram as pessoas políticas do Estado (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), nos quais tem o papel fundamental para desempenhar as atividades administrativas de forma centralizada que possam ser executadas com objetivos, ao caminho em que a Administração Indireta se torna o conjunto de pessoas administrativas; que são elas: (Autarquias, Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Fundações Públicas), que são agregadas à Administração Direta, às quais foi dada a responsabilidade para realizar o serviço descentralizado das atividades administrativas.

É importante explicar que, dentro da estrutura organizacional administrativa, operam os entes privados que, podem ser incluídos tanto na Administração Direta como na Indireta, estes têm a finalidade de prestar sua colaboração junto ao Estado para as atividades que possui objetivo público, são elas: organizações sociais, sociedade civil que possui finalidade de cunho coletivo e os serviços sociais que são classificados como autônomos.

## 1.2 AGENTES PÚBLICOS

A separação da organização estatal possui a finalidade de direcionar determinadas funções que por sua vez, acaba conceituando-se como órgão público, e conseqüentemente,

vêm se integrar por agentes que mostra no Estado com vontade própria para executar suas atividades, sendo assim, os embasamentos jurídicos cria um elo entre os próprios agentes e o Estado.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, agentes públicos são:

Os sujeitos que servem ao Poder Público como instrumento expressivo de sua vontade ou ação, ainda quando o façam apenas ocasional ou episodicamente. (MELLO, 2002, p. 219).

Segundo o entendimento supracitado em relação aos sujeitos que servem ao poder público, a ação e a vontade são meios fundamentais e de grande importância para fazer com que o serviço público caminhe de forma célere para atender as necessidades do Estado. Dentro da organização estatal, os agentes públicos são divididos em três grandes grupos: agentes políticos; servidores públicos e os particulares em colaboração.

Primeiro é bom falar dos agentes políticos, estes tem a oportunidade de possuir a função de exercer atividade política no Estado, onde lhes são confiados às responsabilidades de direção, orientação e estabelecimento junto ao poder Público, todavia, é possível citar exemplos em relação aos agentes políticos, sem que estes tenham relação com a Administração: Presidente da República, Governador, Prefeito, Ministro etc.

Segundo explana-se o entendimento em relação aos servidores públicos, são todos aqueles que possuem a responsabilidade de exercer alguma função pública de cunho permanente em derivação de união funcional com o Estado e os órgãos da Administração Indireta. Os servidores públicos estão sujeitos à hierarquia funcional, sendo assim tornam-se subalternos ao regime jurídico imposto por lei e pela entidade a que fazem parte.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, os servidores públicos são espécies do gênero de servidores estatais, ao que se indicamos servidores do estado:

Abarcam todos aqueles que entretêm com o Estado e suas entidades da Administração indireta, independentemente de sua natureza pública ou privada (autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista), relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob o vínculo de dependência. (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Ob. Cit., p. 223).

Os servidores públicos são encontrados; tanto na atividade militar quanto na civil, sendo que os últimos que foram citados são regidos pelo regime estatutário, que conseqüentemente são os empregados públicos e temporários. Os servidores estatutários

são os cidadãos que ocupam os cargos públicos, estes estão submetidos ao regime jurídico estatutário que é criado por lei, e que é fixado pela Administração na qual estão obrigados a realizar serviços, por sua vez, os vínculos podem ser realizados através de efetividade ou por comissão, sendo que os servidores efetivos são chamados a preencher em caráter definitivo via prestação de concurso público e os servidores em comissão, são aqueles que possuem caráter provisório e não possui estabilidade, sendo confiado aos mesmos são impostas obrigações de direção, chefia e assessoramento.

Destarte, os servidores que são contratados temporariamente, têm que cumprir um prazo de serviços determinado pelo Estado, com o objetivo de suprir a necessidade temporária que é prevista em lei, através de um regime jurídico diferenciado do estatutário que é regido por lei direcionado a cada entidade que compõe a estrutura federal.

Isto é, o empregado público que é regido pelo regime trabalhista tem a obrigação de realizar serviços junto a Administração Pública, sendo este regime previsto na legislação federal. Por sua vez, o mesmo regime trabalhista que é implantado pra o empregado público no Estado, é o mesmo que se utiliza a relação de emprego no setor privado, com as regras que são existentes à posição especial de uma das partes – para o Poder Público: a exigência é a prestação e concurso público e posteriormente a aprovação, é vedada ao empregado público acumular cargos e empregos, teto remuneratório constitucional.

Por fim citam-se os particulares em colaboração, estes possuem a função de desempenhar alguma atividade na área pública, em troca de pagamento ou serviço gratuito, estes não possuem nenhum vínculo empregatício com o Estado, são denominados particulares em colaboração junto ao poder público: leiloeiros, mesário eleitoral, jurado etc.

Sendo assim Administração Pública Direta, tem a oportunidade de adotar tanto o regime jurídico estatutário quanto o regime jurídico trabalhista, sendo que as sociedades de economia mista e as empresas públicas estão vinculadas obrigatoriamente ao regime trabalhista, caracterizando-se como objetivo primordial deste trabalho.

### 1.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública na sua formação total está regida por um Regime Jurídico Administrativo, tornando-se um conjunto de vantagens e sujeições que devem ser analisadas pelo administrador no desempenho das atribuições que lhes são conferidas.

Dentre as sujeições que são encontradas dentro do Regime Jurídico Administrativo, encontra-se certeza a respeito dos princípios que são encontrados artigo 37 “caput” da Carta Magna de 1988, que devem ser utilizados como instrumentos que permitem construir um equilíbrio entre as vantagens dos administrados e os direitos que a Administração Pública possui.

#### 1.3.1 Princípio da legalidade

O princípio da legalidade é o que indica a manifestação de comportamento dos agentes da Administração: todas as atividades que tenham relações com a administração devem ser autorizadas e estabelecidas por lei.

Na ocasião em que não há previsão na lei, não existe a oportunidade de atuação por parte da administração, a forma de agir da Administração não passa da vontade precisa que é estabelecida em lei, as atividades que são praticadas sem seguimento estabelecido em lei geram atos de desobediência e tais ações são consideradas como atos nulos.

#### 1.3.2 Princípio da moralidade

O princípio da moralidade controla a forma de atuação e ética de todos os colaboradores que integram o quadro de pessoal da Administração por intermédio do que é estabelecido em lei, sendo que o conteúdo que está expresso em leis e torna a forma mais eficaz de organizar o comportamento administrativo que possui a preferência em realizar objetivo público centralizado.

A concepção do Estado ante os gestores tem por pronunciar-se em relação ao

respeito institucional, ao bom reconhecimento, a opinião e aos bens moral das organizações públicas que, obriga-se ser vistos como uma vara utilizada pelos agentes públicos.

### **1.3.3 Princípio da impessoalidade**

O princípio da impessoalidade traz o conhecimento de que a Administração tem que tratar a todos os subalternos com isonomia sem que haja discriminações ou preferências. Segundo tal princípio, a atividade administrativa tem a obrigação de permanecer neutro, portanto, manter-se focada apenas pelo interesse público.

### **1.3.4 Princípio da publicidade**

O princípio da publicidade explica que todas as ações que são tomadas por parte da Administração devem ser publicadas entre os administrados, isto é, criando a possibilidade de controlar a legitimidade e a conduta de todos os agentes administrativos. Como é visto, tal postulado faz correr justamente do Estado Democrático de Direito, no qual não é aceito que os administrados se ocultem em relação aos assuntos que interessam a todos e, em relação a algum agente que por alguma medida foi afetado individualmente.

### **1.3.5 Princípio da eficiência**

Este princípio foi incluído recentemente em determinação constitucional, o princípio da eficiência obriga aos agentes públicos a se responsabilizarem pelos seus serviços públicos com solidariedade, boa qualidade e um bom rendimento profissional. Destarte, a forma eficiente adquiriu relações pelo qual se cria valores em relação ao desempenho das atividades que são exercidas dentro da administração, apontando principalmente o comportamento dos agentes públicos.

## CAPITULO II - ORIGEM DO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL

Na época em que a Itália estava progredindo para se organizar administrativamente, na cidade de Roma no século XVII; os funcionários do Estado que realizava o serviço público da época, tinham o papel fundamental e de suma importância em fazer a representação da *Polis* (cidade), e conseqüentemente ganhavam o privilégio de ser investidos de autonomia para determinar a organização dentro do Estado. Tal situação, posteriormente, começou a criar certas contendas dentro da sociedade, confusões essas que geraram a cobiça em relação aos que não eram eleitos para exercer o cargo, nas seguintes situações: pelo prestígio social almejado e pelas regalias dela posteriormente. (JUSTEN, 2003, p. 17).

Em meados do século XVIII o Brasil era organizado por colônia e o serviço administrativo era desempenhado pelos nobres da época, no qual eram cidadãos que possuíam prestígio na sociedade e que em meio a tantas dificuldades não era visível à figura do serviço público do qual tem o papel de organizar o setor burocrático do Estado. Devido às dificuldades que o Brasil vinha passando, o serviço público se origina com a instalação da família real portuguesa no Rio de Janeiro. O trabalho administrativo começa a ter importância com o processo de responsabilidade para todos os que exerciam cargos públicos, onde a colônia necessitava se desenvolver em sua forma organizacional e social, em concordância com as exigências da coroa real. Com o seu crescimento, depois de proclamada a república; o Brasil passa a ser império e posteriormente é nomeada República e, ao longo da sua história política, sempre foi possível visualizar a figura dos Funcionários Públicos, com a sua respectiva função de prestar serviços para administrar a máquina estatal que faz a engrenagem do serviço público, que tem por função acelerar o progresso da população; sendo assim, encontramos o progresso do servidor público no Brasil com a caracterização do trabalho administrativo no governo da época. (GROTTI, 2003, p.89).

O importante é recordar que não podemos fazer uma analogia entre o servidor público que presta concurso dentro dos ditames da lei, com aqueles grupos de pessoas que ingressam na Administração Pública por meio da indicação de políticos, que gera por sua vez, o Nepotismo. O Nepotismo é uma prática utilizada para doar cargos públicos que são direcionados exclusivamente a familiares, onde as pessoas que possuem capacidade e qualificação avançada ficam prejudicadas devido a esta prática. No ano de 1939 foi criado

o Decreto 1.713, decreto esse que tem por função reger normas que fazem referência aos Funcionários Públicos. No ano de 1943, no governo do então Presidente Getúlio Vargas, foi instituído o dia do servidor público, para ser comemorado no dia 28 de outubro. No ano de 1990, foi criada a Lei 8.112, que teve como papel alterar boa parte das disposições do Decreto-Lei 1.713/39 e conseqüentemente mudarem a nomenclatura do trabalhador público para servidor público. A lei 8.112/90 teve por função inovar, as garantias de todos os Servidores Públicos que agregam as organizações que compõe a administração direta e indireta: as fundações, as autarquias, as sociedades de economia mista, etc.

Precisamente no ano de 1990 o Estado teve a iniciativa de fazer melhorias principalmente no piso salarial dos funcionários e posteriormente, reformular a organização do setor público. Esta reformulação trouxe meios restritivos em relação ao emprego público, especificamente na esfera federal tomando algumas medidas, tal como: corte no quadro de funcionários públicos que não possuía estabilidade, foi preciso haver certa limitação em contratar novos funcionários, incentivar o funcionário antigo a se aposentar, terceirizar os serviços em algumas áreas e criar o cronograma de demissão por vontade própria. Todas as medidas que foram tomadas, visivelmente, tiveram como meta, abrir contestações em relação ao que era gasto e a "moralização" do serviço público, é bom colocar em destaque que as ações que foram tomadas em relação aos os cortes, principalmente no quadro de pessoal causaram vários prejuízos em alguns setores, são eles: saúde e educação; no qual impactou para o retardamento do serviço que era direcionado para a sociedade.

## 2.1 DEFINIÇÕES SOBRE O SERVIDOR PÚBLICO

O servidor público é o cidadão que mantém uma obrigação de trabalho e que tem vínculo com o Estado, seus salários se originam do que é arrecadado sobre os impostos, e para se tornar servidor público no Brasil, faz-se necessário a prestação de concurso público.

Segundo as palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, funcionários públicos:

São os que entretêm com o Estado e com as pessoas de Direito Público da Administração Indireta relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência. Compreendem na espécie, Servidores titulares de cargos públicos, Servidores empregados

ou Particulares em colaboração com a Administração. (MELLO, 2010, p. 249).

De acordo com as palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, vemos que a figura do servidor público está presente nos setores: da administração direta e indireta. É possível enxergar que a responsabilidade de cada servidor que é direcionada a manutenção e organização dos serviços que são prestados, fazendo com que a engrenagem do serviço público funcione de acordo com a necessidade que o estado tenha.

Vemos ainda, que as responsabilidades que são imputadas para os funcionários públicos, geram a necessidade de formá-los como agentes de tal maneira que, a vontade do Estado é atender sua necessidade e posteriormente a da sociedade. A qualidade dos serviços que são prestados ao Estado por meio do servidor público amplia o querer e o direito de ação de ambos para construir, o concurso de seres físicos.

Referente às atribuições que se impõem ao servidor público, Celso Antônio Bandeira de Mello, entende que:

Então, para que tais atribuições se concretizem e ingressem no mundo natural é necessário o concurso de seres físicos, prepostos à condição de agentes. O querer e o agir destes sujeitos é que são, pelo Direito, diretamente imputados ao Estado (manifestando-se por seus órgãos), de tal sorte que, enquanto atuam nesta qualidade de agentes, seu querer e seu agir são recebidos como o querer e o agir dos órgãos componentes do Estado; logo, do próprio Estado. Em suma, à vontade e a ação do Estado (manifestada por seus órgãos, repita-se) são constituídas pela vontade e ação dos agentes; ou seja: Estado e órgãos que o compõem se exprimem através dos agentes, na medida em que ditas pessoas físicas atuam nesta posição de veículos de expressão do Estado. (MELLO, 2001, p. 106).

De fato, vemos que os servidores públicos que se enquadram no regime celetista, tem a oportunidade de gozar da relação de empregabilidade, no qual a Administração Pública está implantando atividade que se iguala aos objetivos do setor privado. Todavia, esta regra não coloca para fora a ideologia de que o Estado é permanentemente organizado pelos servidores, por seus objetivos e por suas ações. Na realidade, o servidor público é considerado em ser o próprio Estado, e de forma alguma, simultaneamente, poderá ser empregador e empregado.

## 2.2 SERVIÇO PÚBLICO E SUA FORMA DE INGRESSO

Já se foi o tempo em que era possível a admissão de pessoas no serviço público sem a prestação de concurso público. O servidor que era antigo no quadro de pessoal, por sua vez, era indicado por políticos e posteriormente com o seu apoio, por meio do chamado “favor” tinha a sua nomeação garantida para ingressar no serviço público.

No novo texto que foi constituído no Estado brasileiro, conseqüentemente por força da elaboração da Constituição de 1988 houve a mudança; e seguindo o que está escrito no art. 19 do ADCT (Atos das Disposições Constitucionais Transitórias), de forma alguma eram possíveis originarem-se privilégios direcionados a alguns por motivos de amizade ou de familiaridade. Por conseguinte, é necessário afirmar que, o concurso público no ordenamento jurídico constitucional de 1988 foi um dos mecanismos que teve por função, organizar a edificação de uma opinião de justiça que se concentra na forma isonômica para todos, algo que a população brasileira não tinha conhecimento.

O artigo 37 da Constituição Federal de 1988 traz a informação organizacional do Serviço Público e os meios de como garantir a estabilidade:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Entretanto, a atual Constituição Federal de 1988, precisamente em seu art. 37 inciso II, informa que é preciso existir a obrigatoriedade da prestação de concurso público para os candidatos que tem o objetivo de ingressar no quadro de pessoal que compõe a administração, norma essa que foi elaborada através de vários princípios, dos quais regem e organizam a administração pública de modo que representa, em meio à baixa reputação política do nosso país que em meio a tantas dificuldades para organizar a máquina administrativa; é nítido enxergar um grande crescimento histórico na área democrática do Brasil.

Nos dias atuais, vemos que muitas pessoas almejam o cargo de servidor público para ter um emprego estável e qualidade de vida melhor, temos como prova disso a grande quantidade de pessoas que se inscrevem em concurso público; mas poucas pessoas são aprovadas, na realidade é visível que a quantidade de vagas que são oferecidas não complementa a necessidade de serviços que deve ser prestados pelo estado; por exemplo, o concurso da Petrobrás em fevereiro de 2015 teve 122.750 inscritos disputando 47 vagas que foram oferecidas para preencher cargos de níveis superiores e médios, em média foram 2.611 inscritos disputando uma vaga. Dados da fundação Cesgranrio que organizou o concurso da empresa estatal em fevereiro de 2015.

### 2.3 A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

Várias pessoas que prestam concurso, em geral, têm a mesma dúvida, exclusivamente no momento de decidir qual será a área que irá ingressar profissionalmente. Dentro dos ditames da lei, vemos que, a remuneração do serviço público é regida por uma imensa quantidade de medidas provisórias e leis.

Podemos ver no artigo 39 da CF/88, a fixação da remuneração aos empregados públicos e algumas modificações que ocorreram com a elaboração da Emenda Constitucional nº 19, de 1998.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- II - os requisitos para a investidura;
- III - as peculiaridades dos cargos.

Muitas modificações foram colocadas através da Emenda Constitucional nº 19/98, no entendimento da reforma administrativa, algumas dessas alterações tiveram a oportunidade de ganhar certa importância diferenciada na ponderação jurídica. No meio de tantas questões está a previsão de subsídios para serem substituídos em relação aos vencimentos ou remuneração de alguns agentes públicos. Também o piso remuneratório e

a garantia adquirida referente aos vencimentos são temas que fazem referências às remunerações dos agentes públicos, e que merecem um respeito específico.

O termo "subsídio", introduzido no texto constitucional de 1988 pela Emenda nº 19/98, vem substituir, para determinadas categorias de agentes públicos, os termos remuneração ou vencimentos, consubstanciando-se em importância salarial retributória de natureza alimentar paga pelo Estado em retribuição de serviços prestados. (Este conceito foi dado por Alexandre Moraes, Reforma administrativa. São Paulo: Atlas, 1999, p. 63.).

Quando se fala de remuneração dos servidores públicos, vemos que este sempre foi um tema complicado de se entender em nossa literatura jurídica. A Lei 8.112/90, através de seu artigo 40, traz um conceito em relação a vencimento e remuneração, por sua vez, todos saibam que não é própria dos textos que se tiram os preceitos a enunciação de regras:

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário-mínimo.

A implantação da figura do subsídio, para dentro da reforma administrativa trazida pela Emenda nº 19/98, teve por objetivo atingir correções em relação a algumas distorções que eram ocasionadas pela falta de exatidão conceitual dos termos "vencimento" e "remuneração", com formas que permitem distinguirem nitidamente os salários de agentes públicos que ocupam cargos de alto grau hierárquico dentro da administração pública.

A maioria da população imagina que o Servidor Público, ganha um salário digno em relação a sua função. Podemos aqui fazer uma pequena comparação, em relação às pessoas que ganham seus salários acima do normal, citamos como exemplo: os políticos e o restante do pessoal que integra o quadro de pessoal do estado onde recebe a remuneração que se considera razoáveis.

## 2.4 A ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

O cidadão que é servidor público e que integra a Administração pública direta, autarquias e fundações; só passam a gozar da estabilidade após os três anos de estágio probatório, que é exigido para o servidor que prestou concurso público e foi

consequentemente aprovado. As condições para obter o direito a estabilidade encontram-se elencadas no artigo 41 da Constituição Federal de 1988.

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade”.

No regime jurídico estatutário a estabilidade é direcionada ao servidor público da seguinte forma: depois que ocorre o tempo de estágio probatório, período esse que é de três anos, o servidor está sujeito a passar por quatro avaliações de desempenho como é assim chamada e posteriormente, se o trabalhador não atender aos meios de avaliação será considerado inapto; poderá ser dispensado e não terá mais seu emprego. Depois que se passa esse período de avaliação o trabalhador terá a sua estabilidade e não poderá ser demitido, salvo que existem algumas exceções como, por exemplo: no caso em que o trabalhador é condenado judicialmente depois do processo ser transitado em julgado. Logo abaixo, podemos ver o que é vedado ao servidor público federal, por exemplo, em relação a sua função e como o mesmo deve atuar dentro das suas atribuições; de acordo com o que é exposto no artigo 117 da Lei 8.112/90 (Lei do Servidor Público Federal).

Art. 117 - Ao servidor é proibido

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

Em meio a tantas responsabilidades que são direcionadas para o servidor público, vemos que as regras que são impostas para controlar a forma de execução em relação ao trabalho; ajuda o estado a conduzir os servidores dentro dos seus ambientes de trabalho e posteriormente, como tomar uma atitude quando um servidor pratica uma infração. Conclui-se que as proibições não é uma forma de punição em relação ao servidor, mas são meios que fazem com que o servidor trabalhe com mais seriedade e cumpra com suas responsabilidades.

## 2.5 O SERVIÇO PÚBLICO E A SUA ESTRUTURA

A Administração que gerencia o Estado cresce, em meados da metade do século XX, com certa preocupação em relação aos resultados e não com os procedimentos que eram adotados; com a qualidade e a forma de criação. Aproximadamente nos anos 80, o modelo de gerência opinou por três providências fundamentais, consideradas inteligentes para criar uma modificação para o Aparelho do Estado: diminuição nos gastos, mais agilidade na forma de atuação flexível no setor burocrático. Faz-se necessário lembrar que a forma de gerenciar encontra-se apoiada nos pressupostos da Administração Burocrática que foi gerada antes, mas mudando de rumo alguns de seus princípios fundamentais. No projeto da forma organizacional, a divisão do poder e a redução dos níveis hierárquicos

tornam-se necessários, procedimento que torna a Administração transpassada à maior colaboração dos agentes privados ou das organizações que pertencem à sociedade civil.

Segundo o entendimento de Floriano Marques Neto, em relação à estrutura que o servidor público participa, é explanado que:

Enquanto na perspectiva do Estado liberal incumbe ao poder público assegurar as regras do jogo para livre afirmação das relações de mercado e no Estado social inverte-se este papel, passando a atividade estatal a prover necessidades coletivas, ao Estado contemporâneo são requisitadas funções de equalizador, mediador e árbitro das relações econômicas e sociais. Mais que um mero garantidor de pré-condições normativas e menos que um produtor de utilidades públicas, o Estado hodierno assume um papel de ‘mediador ativo’ de interesses. (...) Já do ângulo organizacional, aparece à necessidade de novos órgãos e instrumentos de ação estatal. “Afim, para desempenhar este novo perfil de ação regulatória se fazem necessários instrumentos aptos a conferir ao regulador independência, autonomia, especialidade e capacidade técnica.” (MARQUES NETO, 2005, p. 4-5).

Seguindo o raciocínio das palavras supracitadas, vemos que o Estado liberal tinha a oportunidade de impor regras para as relações de mercado fazendo com que, por meio da obediência das regras que eram impostas; a atividade estatal atendesse as necessidades organizacionais da Administração Pública. Em meio a tantas criações de regras, foi necessário haver a criação de novos órgãos para fazer com que o serviço público tivesse uma funcionalidade mais abrangente dentro do Estado, posteriormente aparecendo às empresas que em algumas situações seguem o regimento das empresas públicas.

Existe uma grande diferença entre as empresas privadas das públicas, as empresas privadas têm um limite de obediência dentro da lei, até onde não há nenhuma proibição para que sejam realizadas suas atividades; já as organizações públicas têm o seu limite para executar suas atividades até aonde a lei lhe permite. A lei foi criada há muito tempo atrás e em meio a essa criação contemporânea, ela gera certa burocracia e não é redigida de forma adequada para as interpretações dos dias atuais. Diante desses problemas, o Servidor público não tem como fazer nada para melhorar tais situações. O emprego do Servidor Público não pode ser colocado em risco, algo que não é certo dentro da organização estatal vê que ainda existem servidores que cometem algo errado e passa por todo o processo de destituição do cargo, isso ocasiona a retardação do serviço público para a população.

Existem várias portarias e leis que foram criadas para travar o bom atendimento do serviço na sua forma organizacional. Em várias áreas existem diferentes atividades no

Serviço Público e conseqüentemente, possuem chefes de qualificações elevadas e que trabalham com uma experiência mínima. Não existe motivação para que os servidores trabalhem com vontade e bom ânimo, mas mesmo assim, existem líderes de algumas áreas que exigem o andamento do serviço e cobram arduamente por um bom desempenho. Os concursos públicos da atualidade cobram mais teoria do que a prática é o que gera um grande problema em relação à capacidade do profissional que não tem aptidão alguma para exercer suas atividades quando assumir o cargo. Vemos que em relação à condição emocional e intelectual do servidor não é das melhores qualidades para a sua função.

## 2.6 SERVIDOR PÚBLICO: A ORIGEM DA SUA IMAGEM PERANTE A SOCIEDADE

Muitos cidadãos já passaram pela experiência de ser atendidos em algumas repartições públicas, por funcionários que apresentou sinais de cansaço, mau humor e a mínima atenção em relação ao problema que era pra ser resolvido no momento do atendimento. Infelizmente, esses problemas tem se alastrado por todo o setor público. Destarte vemos que o cidadão constantemente, é obrigado a passar pelo processo de constrangimento, problema esse que leva o cidadão a não obter o resultado que tanto esperava.

A característica de mau atendimento no serviço público, sempre foi visível em quase todas as suas áreas, fazendo com que a engrenagem do trabalho público não progreda. Relembrando o contexto histórico da figura do servidor público na época da coroa portuguesa, era fácil observar que o trabalho público era prestado por administradores que possuía prestígios na Corte e por conta das regalias que possuíam, não demonstravam interesse algum para prestar um bom trabalho. Muitas pessoas naquela época necessitavam e procuravam o serviço público, mas por nem terem o título de cidadão não tinham direito a serem atendidos, em outras palavras, vemos que o serviço público da época era feito para satisfazer quem tivesse títulos de nobreza. Depois que ocorreu todo esse processo de formação no serviço público da época, a formação administrativa ficou dividida da seguinte forma: os servidores que de um lado, só visava a sua posição social para angariar prestígios, e do outro lado; estava o povo que era desfavorecido e que se humilhava constantemente para ter seus problemas solucionados.

Na década de sessenta, era fácil observar que a função pública, tinha direito a gozar de certas regalias e existia certo respeito. São inúmeros os problemas pelos quais impactaram o serviço público, e conseqüentemente, desprestigiou o servidor público no Estado brasileiro. Com o passar do tempo, foi ocorrendo o crescimento da população e conseqüentemente a procura pelo serviço público de bom desempenho e qualidade não tinha como acompanhar a expansão do povo. Diante do crescimento pela procura do serviço público, o Estado teria a obrigação de investir na contratação de novos servidores aplicando, curso preparatório, investimento em equipamentos de qualidade, e boas instalações prediais. Os investimentos que são direcionados para o serviço público implicam numa grande quantia em dinheiro que é extraído dos cofres públicos. Não são em todos os momentos que os governos disponibilizam recursos para fazer melhoria no serviço público e que por sua vez, em algumas situações, não mostram nenhum interesse em fazê-lo. Em primeiro momento, à medida que é tomada por parte do governo; é aquela que é mostrada com mais urgência; como por exemplo: a abertura de concurso público, para que posteriormente possa ser feita a contratação de novos funcionários. O que aconteceu de prejudicial para a estruturação do serviço público, foi o motivo de ocorrer o aumento nas contratações que por sua vez, impactou na remuneração dos funcionários que ao longo do tempo não tiveram um salário significativo. A qualidade no serviço público não é tão boa, pelo seguinte motivo: não ocorre a implantação de cursos preparatórios de capacitação para os funcionários, fazer com que a prestação de serviço em relação ao Estado seja de um bom nível e que agrade todos os cidadãos. Sendo assim, não é possível ocorrer uma prestação de alto nível sem que haja treinamentos para os servidores.

Por outro lado, vemos que muitos governos fazem com que a imagem do servidor público seja rebaixada de forma desvalorizada. O exemplo disso: vemos a classe de professores serem desvalorizada em relação ao salário que percebem, gerando assim o desconforto e a falta de incentivo em relação à profissão. As atuais políticas adotadas por novos governos têm a tendência de tentar melhorar o Estado em algumas áreas; como por exemplo: aplicando a redução no quadro de pessoal, solicitando a terceirização no serviço público, o que muitas vezes tem acarretado prejuízos em relação ao serviço que é oferecido.

## 2.7 A RELAÇÃO ENTRE O SERVIDOR PÚBLICO E A MÍDIA

As imagens que são criadas para o servidor público designam uma tarefa para os objetos, cidadãos ou momentos, além de alocá-los em classes pelas quais se expressam diferentemente e que, conseqüentemente, são distribuídas socialmente. Mesmo quando uma pessoa ou objeto não se encaixa de maneira concreta em alguma categoria, os indivíduos os obrigam a se adequarem. Eles fazem com que a pessoa ou o objeto assumam formas determinadas, podendo sofrer sanção de não serem convertidos nem compreendidos. Essas convenções ajudam os cidadãos a conhecer os objetos apresentados por certas formas de imagens. Entretanto, os sinais necessitam de convenções de cunho preliminares, que possui capacidade de determinar fronteiras, de fazer diferenças nas mensagens significativas das mensagens não significativas, de ligar cada parte a um único ponto e de encaixar cada pessoa que não seja da mesma categoria.

Segundo o entendimento de Moscovici em suas palavras, traz esclarecimentos referindo-se a essas convenções que tem características por não serem conscientes:

Nenhuma mente está livre dos efeitos de condicionamentos anteriores que lhe são impostos por suas representações, linguagem ou cultura. Nós pensamos através de uma linguagem; nós organizamos nossos pensamentos de acordo com um sistema que está condicionado, tanto por nossas representações, como por nossa cultura. Nós vemos apenas o que as convenções subjacentes nos permitem ver e nós permanecemos inconscientes dessas convenções. (MOSCOVICI, 2003, p.35).

De fato são possíveis as pessoas se conscientizarem dos aspectos que tem conformidade com a realidade e, conseqüentemente, escaparem de algumas regras por eles impostas, não se considerando como regra geral. Por sua vez, imagens se tornam tão convencionadas que, se o cidadão não opta a tal contrato, passa pelo risco de serem expulsos de uma exata união social.

A mídia tem a oportunidade de mostrar a sua opinião em relação ao serviço público, indicando que o trabalho administrativo é relacionado a uma organização de família. No decorrer de muitas décadas, o Servidor Público tem sido alvo, por parte da mídia, como um trabalhador que não teve a formação capacitária para possuir tal cargo, que criou a sua imagem como um cidadão que não mostra trabalho e executa suas atividades como bem entende, em algumas áreas possui uma boa remuneração e no início do seu estágio probatório até quando este se findar, o servidor não é demitido com tanta

facilidade; se tornando assim, um trabalhador corrupto e cheio de artimanhas. Devido a isso é que o preconceito está presente, sujando a imagem do servidor público. Ao longo de muitas décadas e até hoje, ainda é visível pessoas que trabalham pouco e não mostra boa qualidade de serviço nas funções ou cargos que exercem, porém estes não podem ser classificados como a grande maioria. A maioria dos servidores públicos exerce com vigor e respeito as suas responsabilidades em relação ao cargo que possui, bem como, tem a obrigação de observar e respeitar as normas legais que regulamentam o seu regimento e deve ainda, respeitar sua carga horária de trabalho e as ordens que são passadas por seus superiores. Sendo assim, aqueles servidores que não cumprirem suas respectivas obrigações, a Lei 8112/90 é a bússola de orientação para aplicar sanções administrativas e punições de cunho mais graves.

Depois da criação da Constituição de 1988, temos a oportunidade de enxergar o nascimento de um "novo servidor público", que por sua vez, em muitos casos, tem a oportunidade de conviver com um servidor que é considerado velho, aquele que não mostra consciência alguma, em relação ao tamanho da responsabilidade que possui, em qualquer função que o mesmo tenha para exercê-la. O novo servidor público é aquele que mostra uma grande conexão com o real objetivo do poder público, que se faz presente na carta magna atual, servidor esse que mostrou ter uma escolha objetiva exclusivamente na hora de ter prestado o concurso público e de ter sido aprovado na prova de títulos, posteriormente, ter a oportunidade de alcançar o seu mérito.

## 2.8 PROBLEMAS QUE OCORREM E PREJUDICAM A SOCIEDADE

Seguindo a linha de raciocínio do princípio da publicidade, a imprensa, por sua vez, tem o papel fundamental de fazer divulgação a respeito dos problemas que fazem referência a economia do Brasil. Em todos os momentos, é possível visualizar várias matérias que mostram como o serviço público está funcionando e qual é a melhor solução para que este serviço seja executado de forma célere e com boa qualidade, conseqüentemente os problemas que mais vem sendo prejudiciais ao bom exercício dos servidores públicos; são os seguintes motivos: a falta de dinheiro nos cofres públicos e na organização previdenciária. Todavia, a organização estatal é julgada por investir dinheiro demais e supostamente desperdiçá-lo, para manter um grande grupo de servidores públicos que são contratados por meio de concurso ou serviço terceirizado. Diante de tal situação, é

sempre importante recordar que as características do servidor público em relação aos trabalhadores que pertencem às organizações privadas, trazem uma diferença em relação a sua prestação de serviços; com responsabilidades e direitos diferenciados. A organização do setor privado possui meios resguardados pela lei, para efetuar o pagamento dos seus trabalhadores e, em muitos casos, incentivam o funcionário com participação nos lucros da empresa e outros meios de premiação. Já no serviço público, as condições de incentivo para o funcionário não são as mesmas. A forma de indicação ao princípio da legalidade, ao princípio da impessoalidade e ao objetivo público; cria alguns obstáculos em relação ao salário, bonificações e benefícios. Ao longo do tempo, o direito que o Estado concede ao funcionário em relação à aposentadoria, é procurar trazer uma forma de reequilibrar algumas restrições de cunho valorativo em relação ao trabalho. Esta forma de reequilíbrio não poder apresentar divergências, porque mostra a necessidade de compensações dando a Administração Pública, a oportunidade de implantar uma forma de seleção para fazer a contratação de bons profissionais. Todavia, em nenhum momento podemos afirmar que administração pública possui privilégios, ao contrário, é mostrar a possibilidade de o setor público ter um quadro de pessoal, que tenham a capacidade de possibilitar uma boa execução de serviços que devem ser prestados dentro do Estado.

Os cidadãos que tem a oportunidade de acreditar na forma estratégica do Estado em relação ao seu próprio desenvolvimento sabem que o mesmo não terá como cumprir com as suas responsabilidades; se não tiver um quadro de servidores fixos, dedicados, exclusivos e que tenha a estabilidade nas suas responsabilidades fundamentais, de acordo com a determinação unânime da sociedade que a rege e à qual ele se torna subalterno.

No ciclo de inter-relações entre os servidores públicos, por sua vez, as leis trazem uma proteção à administração, impondo assim certo alcance de progresso e os meios de equilibrar os seus custos em relação ao direito. Em contrapartida é visível algumas restrições e especificações que vão se originando com meios legais a outras regras com características diferentes. Faz-se necessário, acima de tudo, fazer uma consideração ao esforço que é desempenhado pelos servidores em relação ao trabalho que é prestado; devido à sociedade procurar respostas sobre as crescentes demandas e sobre o custo financeiro que é investido no serviço público. Em meio à resposta da fragilidade nas prestações de serviços para com o cidadão, será evidente quando o Estado não fortalece as relações com seus subalternos, que são os servidores. Sendo assim, quando o servidor quebra unilateralmente o contrato que foi feito entre as partes, esse motivo de quebra gera

uma diferença nos contratos que são originários no serviço privado e no público que por sua vez, o governo mantém todos os contratos em conformidade com o que foi acertado.

Quando é explanada uma opção por uma mudança, seja ela qual for isso afeta os meios de custos e benefícios dentro do Estado, e em nenhuma hipótese esses custos não podem ser retirados principalmente para subtrair direitos legais dos funcionários públicos. Faz-se necessário destacar que uma nação, município ou Estado possui em sua base de progresso o esforço, trabalho e responsabilidade de muitos servidores públicos que integram o quadro de pessoal do Estado. Esses cidadãos trazem dentro de si, o compromisso de manter uma ligação entre a sociedade e o poder público, mostrando serviços que sejam essenciais para a sociedade.

## 2.9 O SERVIDOR PÚBLICO E A LUTA POR UMA NOVA IMAGEM

O servidor público, por sua vez, mesmo diante de tantas dificuldades na qual sofre em relação as suas atribuições consegue mesmo assim, organizar o serviço público de forma lenta e que atenda a sociedade de acordo com a sua necessidade. Várias ações que são tomadas por parte da mídia, são executadas por intermédio das dificuldades que são visíveis dentro do Estado, ou seja, as repartições tentam se organizar dentro da Administração Pública, por exemplo, e o serviço que é prestado à sociedade vai progredindo em relação ao que era antes. As influências que são visíveis dentro da classe dominante se originam, exclusivamente, devido ao esforço e dedicação que é demonstrado pelos servidores públicos e que por esse motivo se origina a imagem negativa em relação ao servidor. O servidor que presta um atendimento de qualidade para o cidadão, ainda é prejudicado pela imagem que foi criada através da mídia, o que é visível como regra, é que a sociedade tem dificuldades para sustentar uma boa imagem em relação ao trabalho que é prestado pelos servidores públicos, pois a mídia com o seu intuito de querer mostrar o problema e a solução ao mesmo tempo; trata de desmanchar a boa impressão que o serviço público tenta construir em meio a muitas dificuldades, jogando no cidadão um convencimento de que o serviço que é oferecido não possui uma boa qualidade, na qual era pra ser prestada.

A opinião pública gera certo convencimento, criado por meio da mídia caracterizando um exercício político e social amplamente utilizado decididamente por

alguns setores sociais, com a intenção de blindar seus objetivos e propor suas reclamações. Consequentemente a ação supracitada é praticada, exclusivamente pela classe que possui maior poder de influência social, para defender os interesses meramente de cunho econômico. Dificilmente são criadas campanhas através da mídia no modo geral, que possam gerar o convencimento e a formação da concepção pública que mostram o interesse de defender as metas coletivas, por sua vez, estas são geralmente financiadas por organizações. Para que ocorra o crescimento e o sucesso de uma campanha institucional de grande porte, é indispensável à progressividade das ações, nas sanções para os esforços que são encorajados pelos Servidores Públicos. A continuidade de algumas ações que são colocadas em prática, ao longo do tempo, é dependente de certa garantia por parte dos seguintes setores: organizações sindicais, federações e até por meio das confederações, por oportunidade do regime estatutário, necessariamente por intermédio dos recursos, financeiros e humanos, de modo que a campanha institucional seja indispensável na administração sindical, que tem por meta os orçamentos e planejamentos internos; que são considerados de grande valor para o seu progresso.

### **CAPITULO III - A PRESENÇA DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DO SERVIÇO PÚBLICO**

Fixados os fatos que são relacionados à organização administrativa do Estado, o que não pode faltar é a apresentação da relação de empregabilidade pública que os agentes públicos possuem com o estado. O assédio moral na Administração Pública é considerado como um problema que tem se originado de forma crescente, na medida em que entende comportamentos que façam mal diretamente aos princípios do Estado Democrático de Direito que se destacou pelos legisladores da Carta Magna 1988. A Constituição trouxe valores ao princípio da dignidade da pessoa humana, e posteriormente, elevou as formas de valores que o trabalho não tinha, nesse entendimento, foi criado o princípio da não discriminação, com a função de proteger qualquer meio que não ofenda o servidor, por sua vez, o prazer ou o exercício, em forma igualitária de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, principalmente no local de trabalho da Administração Pública.

Segundo Hirigoyen, traz uma definição muito pertinente desta forma de violência moral:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002-a, p. 65).

O assédio Moral dentro das repartições públicas tem obtido um aumento elástico, ou, pelo menos, tem crescido o seu registro, e os procedimentos antes considerados simples e que não poderiam ser evitados, dentro da atual ordem jurídica, infelizmente são reconhecidos como ações que não se adéquam e que se tornam humilhantes, perante o servidor e a sociedade.

O Assédio moral, é considerado como um grande referencial de estudos para a psicologia e a sociologia, é um problema que no decorrer do tempo vem ganhando destaque para ser discutido também dentro do mundo jurídico. O assédio moral tem vários significados: pode fazer referência como uma violência moral, causa de humilhação dentro do ambiente de trabalho, pressão psicológica dentro do local de trabalho, mal injusto no

ambiente de trabalho, abuso de poder na união de trabalho.

### 3.1 DEFINIÇÃO

De forma resumida, podemos explicar que o assédio moral é a imagem do trabalhador que fica a mostra perante as situações humilhantes e constrangedoras no decorrer da sua jornada de trabalho e no exercício de suas responsabilidades profissionais que, pela mesma coisa, no qual vai plantando algo para a sua autoestima. Por outro lado, é sabido que o assédio moral consolida um gênero de distinção, o que pretende se alcançar não é outra senão a expulsão do cidadão dentro ambiente de trabalho por meio de situações que visa limitar ou prejudicar o status de um determinado grupo.

Hirigoyen traz um comentário em relação ao agressor, se referindo ao funcionário e ao superior, ou ambos, usam-se meios para prejudicar suas vítimas, sem que elas não reajam às atitudes. Essas atitudes de assédio são consideradas como armadilhas, cujos procedimentos se conservam até hoje em várias repartições que compõem o Estado.

Para manter o poder e controlar o outro se utiliza de manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas se o empregado resiste a elas. Em um primeiro momento, busca-se retirar dele todo e qualquer senso crítico, até que ele não saiba mais quem está errado e quem tem razão. Ele é estressado, crivado de críticas e censuras, vigiado, cronometrado, para que se sinta seguidamente sem saber de que modo agir; sobretudo, não se lhe diz nada que possa permitir-lhe compreender o que acontece. (HIRIGOYEN, 2002-a, p. 76).

Em meio a tantos problemas que são direcionados ao servidor público, o mesmo se senti tímido e acuado, cada vez mais, devido às agressões que lhes são direcionadas, não é tão fácil considerar que o funcionário irá suportar tal problema. Independentemente quem seja o agressor e de onde se originam as agressões, as ações que são tomadas seguem uma linha padrão: o problema não é revelado, e sim praticado de forma grosseiro e hostil.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral é apresentável quando a vítima tem um motivo ponderado para acreditar que o seu efeito de recusar acarretaria numa grande desvantagem relacionado ao ingresso ou manutenção do

emprego, com reflexos em seu crescimento dentro da forma estrutural ou ainda que daí mostrasse um resultado em relação ao um ambiente hostil. São consideradas formas recorrentes relacionadas ao assédio moral o comportamento no qual o trabalhador deixa de participar por vontade própria de atividades sociais em grupo como trabalho; cobrança de cumprimento exato para o trabalho como justificativa para tratar com grosseria a vítima; fazer de conta que não ocorreu nada em relação à vítima no ambiente de trabalho; jogo de palavras de marca sexista; meio de controle em relação ao uso do sanitário; indicações negativas, conversas relacionadas à intimidade da vítima, entre outras.

O que se torna importante frisar em relação ao assédio moral é a análise dos seguintes elementos: o universo psicológico; manifestação de comportamento do indivíduo, extensiva humilhação; a necessidade de alcançar o prejuízo psíquico-emocional.

O assédio é um método, é uma coleção de elementos naturais psicológicas que se destinam mostrar a vítima às situações de humilhações e que se tornam vexatórias, sendo sem importância para o seu aspecto e ao tipo de método que é utilizado pelo agressor. O que se torna importante, é o aspecto de conduta: a capacidade de agressão e vexame que cria a capacidade de levar a vítima ao constrangimento, gerando para a vítima sentimentos de humilhação e sofrimento interno. Exclusivamente por fazer referência a um fenômeno de cunho psicológico, não há de ser um ato que não é feito com frequência considerada assédio moral; uma agressividade de forma verbal ou forma física na qual caracteriza um conflito que, onde existe a possibilidade de criar um prejuízo moral para a vítima não se faz nenhuma diferença em relação ao assédio moral. Porém, esses comportamentos ofensivos trazem certa particularidade que faz a sua união. Trata-se do que foi definido em relação ao que é degradado para as condições de trabalho com o objetivo exclusivo para expulsar a vítima, seja por meio da pressão para aplicar uma demissão ou uma exoneração, para que se seja incentivado a se aposentarem antes do tempo previsto ou ainda obtenha uma licença médica para tratar-se de uma doença, bem como para a construção de um clima que venha constranger alguém para que o funcionário que, por conseguinte se torna vítima, di persi, entenda estar prejudicando o setor ou o próprio local de trabalho, exigindo para retirar-se definitivamente.

A exposição de várias hipóteses essenciais para desenvolver enquadramentos com assédio moral torna de maneira intensa significado de sua definição, sendo possível, contudo, chegar à conclusão de que o fenômeno depois de muitas análises alcançou

momentos de mágoas e decepções que contribuíram para o desequilíbrio emocional do empregado em razão do prosseguimento de um método que não tem comodidade e que não tem significado causador do constrangimento e humilhação dentro do local de trabalho.

### 3.2 CAUSAS

Os motivos que causam os incentivos que são registrados pelos pesquisadores para essa forma de tratamento que prejudicam o local de trabalho são as mais diversas possíveis. O fator inicial indicado para a nova organização estrutural de trabalho caracteriza-se pela sobrecarga de responsabilidades, de novas atividades, que são direcionadas a um só funcionário, criando, por sua vez, uma competição dentro do ambiente de trabalho; fazendo com que todos os empregados busquem os seus incentivos de produtividade e lucratividade da melhor forma que lhes convém.

O processo de integração econômica fez com que sérias transformações ocorressem dentro do trabalho, visto que as organizações buscaram se ajustar à nova realidade social privilegiando a administração estratégica de reformulação do trabalho e pesquisando novos meios de administrar, as quais se retornaram mais ainda para o ótimo uso do potencial do funcionário, a mudança de atividades, a autoridade de decisão e o aumento de exigências por resultados e planos.

Em torno de tantas dificuldades que se tem para administrar e resolver os conflitos presentes no local de trabalho: ao ignorar essa responsabilidade, ao contrário de pacificar os ânimos, o ambiente se torna cada vez mais contrario e adequado a agravar das diferenças. Os fatores supracitados encaminharam as alterações junto às relações de trabalho, as quais atingiram negativamente a classe trabalhadora com o aumento das cobranças no perfil dos funcionários, a decepção com as instituições e, sobretudo, a falta de segurança no emprego.

Entretanto, não é possível simplificar e julgar certas probabilidades que o capitalismo pós-moderno construiu em relação ao assédio moral. Ora, o excessivo poder de direção do empregador sempre existiu, tanto assim é que, especialmente no Brasil, os maus-tratos sempre causaram meios de intensificar a produtividade dos trabalhadores,

desde a época da escravatura até os acontecimentos atuais. Trata-se, desta maneira, de uma união de fatores que inclui desde a conjuntura atual das organizações de trabalho até os comportamentos de caráter pessoal do indivíduo que aplica como atividade o assédio moral. Dentro do serviço público é afirmativa a possibilidade, ainda, encontrar outros dois fatores mais importantes: a prática insistente da impunidade do chefe hierárquico e, de outro turno, a falta da comunicação em relação às ações que são tomadas por parte das vítimas.

O assédio moral deve ser estudado como um ato de exclusão violador de um direito excessivamente pessoal, cuja proteção reorganiza ao efeito de restabelecer um momento de ofensa ao núcleo necessário dos direitos fundamentais do trabalhador adquiridos pela constituição, referindo-se ao assédio que é executado dentro do trabalho público, aos princípios que estão inclusos na constituição: da moralidade, da legalidade e impessoalidade. Sob esse prisma, a prática do assédio moral quebra os direitos primordiais em relação ao trabalho digno, á honra, e à intimidade da vítima, tendo a responsabilidade de gerar futuramente uma ação na esfera civil.

### 3.3 MODALIDADES

A classificação mais utilizada por grande parte da doutrina é aquela que divide o assédio moral em três particularidades: vertical, horizontal e ascendente. A modalidade vertical é aquela que é gerada por meio da violência psicológica que tem a característica de ser criada por iniciativa de um superior hierárquico da vítima. A modalidade horizontal é aquela que é originada através dos próprios colegas de trabalho da vítima, isto é, acontece dentro da mesma hierarquia. Por fim, a modalidade ascendente ocorrerá quando constrangimento psicológico for originado através do empregado direcionando a ação para o superior hierárquico, normalmente com o objetivo de expulsar o mesmo do cargo que ocupa. Existem casos em que essas modalidades podem ser praticadas de métodos conjuntos, no qual recebe o nome de assédio moral com características mistas.

Existe ainda, outra classificação que separa o assédio moral em dois grupos: organizacional e individual, o primeiro faz referência ao que manifesta o segundo, eis que nesse caso se as ações abusivas forem dirigidas a um indivíduo, objetivando a sua retirada

da esfera de trabalho, onde o grupo organizacional, modalidade que pode ser encontrada dentro das empresas atuais, é praticado de maneira propagada e apoiada pela própria organização como mais um meio para controlar e disciplinar a mão de obra, destacando, por meio de ações abusivas, sujeitar o empregado ao preciso resultado que deseja almejar.

### 3.4 NORMATIZAÇÃO

O Brasil ainda não possui especificamente uma lei federal que regule o assédio moral, no qual existam vários projetos de lei que tramitam dentro do Congresso Nacional que são estudados sem relação a algum ponto importante sobre a matéria: mudanças significativas em relação à consolidação das leis do trabalho para bloquear o assédio moral; mudanças junto à lei dos Servidores da União (Lei n. 8112/92) para impedir o assédio moral dentro do serviço público federal); interposição de tipo penal no Código Penal que traz uma previsão do assédio moral sendo considerado como crime, etc.

É importante saber que a responsabilidade para decretar leis sobre direito do trabalho é de competência exclusiva da União, de acordo com o que está escrito no art. 22, I da Constituição Federal de 1988. Assim, nosso ordenamento jurídico em sua atualidade não tem como mostrar normas jurídicas trabalhistas, mas tem a oportunidade de mostrar normas de características administrativas que objetivam a imposição de regras sobre condutas que são encontradas na Administração Pública e que são praticadas por seus contratados. Com efeito, o que seria de suma importância para que ocorresse a proibição do assédio moral, era a criação de uma norma que tenha competência federal e que fosse praticada dentro da CLT, impondo a nulidade de dispensa, da transferência que ocorre por perseguição, da demissão ou da sanção disciplinar, fazendo com que à parte prejudicada passe pelo processo de rescisão indireta, sem que tenha nenhum prejuízo da indenização que foi gerado pelos danos que foram causados.

No uso de suas responsabilidades para criar normas internacionais que se referem às questões do Direito do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 2002, editou um informe que traz conhecimentos sobre algumas formas de configuração para fazer melhorias para o assédio moral, acrescentando vários comportamentos que se mostraram mais comum. Além do Informe supracitado, que impede o assédio moral, faz-se

necessário citar também a Convenção nº 111 da OIT, que faz referência à proibição de qualquer tipo de mau trato que é implantado dentro do emprego e até mesmo para a profissão, convenção esta que foi ratificada pelo Brasil na década de 70. Sendo assim, são classificados como instrumentos que estabelece regras e que devem ser vistos como verdadeiros "sobre princípios" inseridos dentro das normas jurídicas hierárquicas, podendo cada cidadão aplicar as medidas necessárias ao efeito real para os direitos que lhes são disponíveis. No mundo jurídico existem alguns países que adotaram legislação específica para o assédio moral com o objetivo de sanar os problemas que ocorrem dentro das organizações de trabalho, são eles: Suécia, França, Irlanda do norte, Bélgica, Noruega, Dinamarca e Austrália. Portanto, enquanto a legislação federal dentro do nosso país não é criada, as convenções coletivas tornam-se grandes aliadas para ajudar a combater as ações de assédio moral dentro do local de trabalho.

### 3.5 REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

Durante o tempo em que acontece o ato ilícito que se opõe a Constituição, a prática do assédio moral torna-se um violador que quebra o entendimento do princípio da dignidade do trabalhador, o efeito de realizar o assédio moral no local de trabalho que pertença a Administração Pública além de gerar resultados prejudiciais à saúde da vítima, gera outros problemas; são estes os resultados: o empregado não tem mais interesse para exercer sua atividade, não produz com regularidade, se disponibiliza a degradar o ambiente de trabalho e doenças que são ocasionadas por meio deste ato.

#### 3.5.1. Para o agressor

Mesmo o assédio moral não sendo explicitamente anunciado na Consolidação das Leis Trabalhistas, o mesmo é visto por boa parte da doutrina e pela jurisprudência como falta grave, capaz de demonstrar a perda do direito de estabilidade que possui dentro do emprego, sendo possível ser aplicada a rescisão por justa causa para o empregado agressor, fato explanado no art. 482, b, da CLT. Quando já se fala de empregado público que tenha

praticado a agressão, os meios de dispensa motivada são elencados dentro do próprio artigo supracitado, entre outras que podem ser encontradas dentro das leis de cunho, federal estadual ou municipal, como por exemplo, costuma ser o caso de sobrecarga irregular de função pública, cargo ou emprego.

Entretanto, cogitando que a extinção da relação jurídica do servidor público junto a Administração é um assunto vulnerável no Direito Público, é preciso fazer uma distinção entre o empregado público que goza da estabilidade dentro do emprego e o empregado que não é estável.

O Tribunal Superior do Trabalho TST, por meio da Súmula n. 390, na qual foi publicada no ano de 2005, considerada como bússola de orientações que converteu as decisões Jurisprudenciais n. 229 e 265 da Subseção de Dissídios Individuais-1 e da Orientação Jurisprudencial n. 22 da Subseção de Dissídios Individuais-2, julgou a questão da estabilidade com base no art. 41 da Constituição Federal alcança alguns empregados públicos celetistas, senão vejamos:

ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O servidor público que é submetido ao regime jurídico celetista da administração autárquica, fundacional, direta tem o direito de gozar da estabilidade que se encontra enumerada no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nº s 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.00).

II -O empregado que pertença a empresa pública ou a sociedade de economia mista, mesmo que tenha sido aprovado em concurso público e foi admitido posteriormente, não tem direito a tão sonhada estabilidade que está enunciada no art. 41 da CF/1988. (“ex-OJ nº 229 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001”).

Diante disso, elaborando entendimentos com base no texto constitucional de 1988, em seu art. 41, o Tribunal Superior do Trabalho através do seu entendimento defende que a estabilidade só é concedida ao servidor público, depois de três anos de efetivo exercício, direcionados para os empregados que são regidos pelo regime jurídico celetista e os funcionários da Administração: Direta, Autárquica ou Fundacional, contratados depois de ter prestado concurso público, os quais só se sujeitam a perder o cargo após o processo de demissão ter transitado em julgado; processo administrativo que lhe é aplicado e que lhes

dar o direito a ampla defesa; sujeito também a passar pelo critério exame de avaliação de desempenho e que também lhe dar direito à ampla defesa, de acordo com os ditames da lei.

Em outra análise, os empregados públicos que são regidos pela CLT e que integram o quadro de pessoal das Empresas Públicas ou Sociedades de Economia Mista não possui o direito de gozar da estabilidade. É importante registrar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação à falta de necessidade em relação à demissão dos empregados, mesmo sendo admitidos por terem prestado o concurso público, empregados esses que integram o quadro de funcionários das empresas públicas ou sociedades de economia mista. Entendimento gerado com base na redação da Orientação Jurisprudencial n. 247, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, com a alteração empreendida pela Resolução n. 143 de 2007:

1. A demissão dos empregados que pertença à empresa pública e a sociedade de economia mista, mesmo que tenham sido contratados por meio do concurso público, se torna independente em relação ao ato que é motivado através de sua validade;

2. Para a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) é adaptada à validade do ato de demissão do funcionário por meio da motivação que estão condicionados, por ter a empresa os mesmos tratamentos que são direcionados à Fazenda Pública em relação à resistência tributária e à realização do pagamento de determinada quantia superior a 60 salários mínimos, além dos privilégios onde são processados assuntos relacionados à justiça, à custa processual e os prazos dos quais são submetidos.

Depois de feita uma diferenciação a respeito da situação supracitada, é importante fazer uma análise para o empregado público que é regido pela CLT, onde se faz necessário lembrar que a contabilização das irregularidades funcionais onde possui semelhanças em relação à (prática de assédio moral) e a punição que é aplicada na área da Administração é possível ser executadas através de processo administrativo disciplinar, que pode ser submetido à sindicância ou não, sendo dependente do modelo que a lei adotar, o objetivo principal de a responsabilização disciplinar aplicar a preservação de organização e da normalidade funcional para as repartições públicas. Administração Pública tem a responsabilidade e o dever para apurar qualquer problema que esteja ocorrendo no âmbito funcional, por meio de processo administrativo unido aos princípios da ampla defesa, do contraditório, da economia processual e da publicidade dos atos.

Todavia o processo terá exclusivamente uma fase destinada a apresentação da defesa, no qual é destinado ao servidor público ter conhecimento a todas as informações

que estão inseridas no decorrer do processo, como também ter a oportunidade para apresentar seus argumentos de defesa, no qual não é obrigado ter o acompanhamento de um advogado, com base no que está escrito na Súmula Vinculante n. 05 do Supremo Tribunal Federal: “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”. A etapa de instrução, conduzida através dos princípios do contraditório e da ampla defesa, referem-se a criar provas que identifiquem as qualidades ou o estado de irregularidade juntas para liberarem futuramente um impulso de decisão dentro da administração, deixando permitir todas as provas que são válidas em direito, sempre que forem requisitadas para ser inseridas dentro do caso concreto.

Por fim, quando é aplicada a fase decisória para a autoridade administrativa competente, depois que as provas que foram produzidas e o relatório final ter sido elaborado perante a autoridade ou perante a comissão que possui competência para julgar, posteriormente será prolatada a decisão por meio da motivação, sem o que o ato imprevisível dispensa a punição que é aplicada pela prática de assédio moral, conseqüentemente se tornará arbitrário, obrigar-se a restabelecer ao trabalho público. Por outra visão, a demissão do empregado público celetista que goza da estabilidade pode aplicar através de decisão judicial que apure o ato cometido da falta grave em relação em que se encontra uma proposição no assédio moral.

### **3.5.2. Para a vítima**

Em qualquer situação em que o empregado público sofre com assédio moral caberá, nos termos do art. 483, especificamente inseridas nas alíneas a, b, e g, da Consolidação das leis do Trabalho, o direito a rescisão indireta no seu contrato de trabalho, com todas as garantias que a lei lhe assegura: aviso prévio indenizado ou trabalhado, salário, 1/3 de adicional, férias vencidas e proporcional, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, 13º salário e a multa fundiária de 40% (quarenta por cento). Isto é, se o autor do assédio tiver conseguido o seu objetivo de colocar para fora o empregado de dentro do seu local de trabalho, boa parte da doutrina repudia esse ato lhe conferido a nulidade absoluta, direcionando ao empregado que sofreu o assédio a ter o direito para voltar ao emprego, através da garantia constitucional imposta por lei.

Contudo, o resultado que causou mais polêmica em relação à prática do assédio moral referindo-se a um funcionário é a situação de reforma material e moral pelos atos de agressões e abusos sofridos. A doutrina por meio de muitos estudos traz diferenças para o dano psíquico e para o dano moral. Aquele se fortalece em uma transformação psicopatológica, onde é comprovada que a vítima sofre muitos abusos através das agressões que lhes são direcionadas. Refere-se, em termos resumidos, de um plus. É entendido como uma peça que se torna dispensável a indicar o que é específico para o assédio moral que, quando reconhecido, originará um progresso em relação à reformulação por dano moral ou até mesmo uma forma de se extinguir uma obrigação autônoma, resultando as decisões arbitrárias do magistrado, depois de fazer uma análise a respeito da gravidade do ato que tenha sido praticado de forma ilícita, o grau de tensão e o ato de repercutir a ofensa, a situação social da vítima, as características da vítima e do agressor, entre outros. Diante de tantas agressões que são direcionadas ao funcionário, o mesmo torna-se vítima da prática do assédio moral que lhe é aplicado. Destaca-se que a vítima é escolhida através de seu agressor e passa a se tornar um “espião” e um multiplicador de todas as humilhações e abusos deste. Partindo deste momento, o cidadão escolhido se torna o alvo da violência agressiva, recebendo sanção por um crime do qual não foi praticado pelo mesmo.

Segundo as palavras de Guedes, em relação às agressões que os funcionários públicos sofrem; mostra o seu conceito em relação a os autores do assédio:

São pessoas com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que nos acreditam outros e naquilo que eles fazem, são geralmente bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades morais e profissionais. De maneira geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. É esse algo mais que a perversa busca rouba. (GUEDES, 2003, p. 63).

O pagamento que é efetuado para a reparação possui característica jurídica de uma punição pelo ato ilícito praticado. O dano moral é originado da lesão aos direitos da característica e cria consequências extra patrimoniais, sendo assim, o mesmo é reparado com o pagamento, que não é destinado a uma indenização, mas que é destinada de uma restituição pecuniária direcionada a diminuir os danos decorrentes de uma lesão que foi causada com o objetivo de prejudicar o trabalhador e que posteriormente venha atingir a honra, o seu interior, as intimidades pessoais, a sua imagem, a sua particularidade física e moral, podendo ferir também até o princípio da dignidade da pessoa humana.

### 3.5.3 Para a administração pública

De início, é importante frisar que o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser observado como um elemento que contribua para o risco psicossocial capaz de estimular danos à saúde da vítima. Faz referência à doença do trabalho, semelhante a acidente que é causado no local de trabalho. Sob esse entendimento, atingirá os gastos operacionais da Administração Pública que, no mínimo, terá que afastar um empregado de suas funções, em razão de sintomas psíquicos e físicos, para fruição de licença médica.

Projeto de lei 4.591/2001 que acrescenta ao art. 117 do Regime Jurídico Único – Lei 8112/90 (estatuto dos servidores federais), traz o tipo de sanção que é aplicada para quem pratica o ato de assédio em relação ao subalterno:

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

Em meios a tantos problemas que o empregado tenha passado devido ao assédio, ainda que transitoriamente, deixará de exercer suas atividades e conseqüentemente a Administração ficará impossibilitada para realizar Concurso Público para cobrir a vaga que ficou em aberto, mesmo que a vítima esteja afastada, conservará o seu compromisso jurídico com a Administração Pública, que terá a obrigação de se responsabilizar com todos os custos do fator de risco que se originou do assédio moral. Importante observar, que o tempo em que a vítima ficou sob o período de licença médica, o mesmo não será suficiente para restaurar a boa saúde psíquica e física do funcionário que sofreu o assédio moral. Neste caso, é fácil concluir que a falta de possibilidade física ou psíquica do servidor público, de cunho fixo, para realizar as suas atividades dentro do cargo que exerce, não terá efeitos remuneratórios.

Sobre outro entendimento, o assédio moral não trará um bom desempenho de produção no serviço público, faltas elevadas, haverá ausência de motivação e de

concentração, que elevam as falhas no desempenho das responsabilidades e que se contrariam em relação ao princípio da eficiência, estabelecido na constituição. A Carta Magna de 1988 mostra a regra em relação à matéria no art. 37, §6º, que tem a seguinte redação:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

A regra supracitada traz uma alusão fazendo referência a dois grupos de pessoas jurídicas que se submetem à responsabilidade objetiva: para as pessoas jurídicas de direito privado que são prestadores de serviço público e para as pessoas jurídicas de direito público.

## CAPITULO IV–ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL

A prática do assédio moral é considerada como um ato de provocação dentro do ambiente de trabalho, como ironia caustica, trote, zombaria e crítica, é uma objetividade psicológica que tem o intuito de fazer com que a pessoa que sofreu o assédio, sintase excluída do seu ambiente de trabalho. Os cidadãos se expõem a prática de abusos verbais, tratamento frio e impessoal, é difamado em tempo constante e sofre agressões. A delimitação exata de uma jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), tendo como relatora a ministra Eliana Calmon, em meio a vários casos que são originados com a prática do assédio moral direcionado aos servidores públicos, e que conseqüentemente são levados ao Poder Judiciário.

Quando o local de trabalho é privado, a responsabilidade para julgar as situações que e casos que são gerados por meio do assédio são de competência da Justiça do Trabalho. No caso em que acontecer dentro de órgão público, a competência será da Justiça comum.

### 4.1 IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Em setembro de 2012 a 2ª Turma da Corte Superior do Rio Grande do Sul julgou e reconheceu a prática do assédio moral como crime de improbidade administrativa. De acordo com os autos do processo e baseado no seguinte caso, o prefeito de uma cidade gaúcha colocou uma servidora pública “de castigo” dentro de uma sala durante o período de quatro dias, o mesmo ameaçou a vítima forçando-a cumprir atividades extras responsabilidade, além de tudo ter lhe concedido suas férias de 30 dias sem acordo prévio. A opinião da relatora do processo, a ministra Eliana Calmon, retrata que o que aconteceu com a servidora pública trata-se de uma “situação clássica de assédio moral, exacerbado por motivo torpe”.

Seguindo a linha de raciocínio do voto da ministra relatora do processo, a mesma Turma reformulou a sentença de segundo grau, que para este caso o assédio não pode ser reconhecido como ato de improbidade, e trouxe ao estado anterior a sentença que tinha condenado o prefeito com a perda dos seus direitos políticos e ainda foi aplicada uma

multa equivalente a um período de cinco anos de pagamento mensal à época dos fatos. A decisão se deu na análise de Recurso Especial (RESP 1.286.466).

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA.  
 IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL.  
 VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.  
 ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE  
 EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO  
 SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.
2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).
3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.
4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e mau ferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.
5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.
6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese.
7. Recurso especial provido.

A ação supracitada trata-se de uma ação relacionada a um recurso especial que faz referência ao assédio moral no serviço público, onde, é informado que não é possível se enquadrar como ofensa os princípios que regem a Administração Pública e que a prática do assédio moral enquadra-se como crime de Improbidade Administrativa. Posteriormente o recurso especial foi aceito e julgado de acordo, com a apreciação do colegiado do tribunal de justiça.

## 4.2 PERSEGUIÇÃO POLÍTICA

Em relação à perseguição política, uma profissional na área de educação ingressou com uma ação na Justiça comum pedindo indenização por danos morais, narrando o fato de que teria sido transferida por seu chefe para outra cidade. A ação não lhe foi favorável na primeira instância e segunda, porque não foi provado o nexo de causalidade por parte da vítima, da qual alega que a administração pública tenha lhe atingido e nem os danos morais a mesma informa ter sofrido.

Na recorrência do recurso que foi impetrado para o STJ, a educadora citou contradições e omissões no exame das provas em relação ao assédio moral. O ministro relator, Benedito Gonçalves, averiguou que a sentença que foi aplicada em segundo grau informou que motivo da transferência da educadora não foi válido devido à ausência de motivação, precisa para concretizar a validação de todos os atos da administração. Por fim, não foi comprovado o assédio moral ou a prática de perseguição política.

Seguindo a linha de raciocínio dos magistrados em segundo grau, não houve nenhuma definição que comprovasse as causas que desfez a ansiedade e a depressão expostas pela servidora educacional. Uma testemunha que foi arrolada para depor no processo informou que em nenhum momento não existiu perseguição que tenha sido originada por parte da administração atual em relação à servidora e que em nenhum momento presenciou tal ato, nem se quer tomou conhecimento de ofensa que foi praticada por parte da secretária de educação referindo-se a servidora. “Ao que se pode perceber do trecho do depoimento em destaque, não se conhece a prática de atos de perseguição política ou de assédio moral, de sorte que as doenças de que foi acometida a autora não podem ter suas causas atribuídas ao município”, concluiu a decisão.

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. AÇÃO ORDINÁRIA. TRANSFERÊNCIA DE SERVIDORA PÚBLICA. NULIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO POR AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 535 DO CPC INEXISTENTE. OFENSA AO ARTIGO 333, I, DO CPC QUE NÃO SE VERIFICA. DANOS MORAIS NÃO CONFIGURADOS. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7/STJ.

**1.** Não cabe alegação de violação do artigo 535 do CPC, quando a Corte a quo aprecia a questão de maneira fundamentada, apenas não adotando a tese da recorrente.

2. O Tribunal a quo, mediante análise das provas dos autos, especialmente os depoimentos de testemunhas, concluiu que, não obstante o ato de transferência da recorrente tenha sido nulo, por falta de motivação, não restou comprovado a prática de atos de perseguição política ou de assédio moral, tampouco que as doenças de que foi acometida tiveram suas respectivas causas atribuídas ao Município, sendo, portanto, incabível o alegado dano moral. Qualquer conclusão em sentido contrário ao que decidiu o aresto impugnado envolve o reexame do contexto fático-probatório dos autos, inviável em sede de recurso especial, ante o óbice da Súmula 7/STJ.

3. Agravo regimental não provido.

Em relação à análise e decisão que o tribunal de origem tomou sobre todas as questões importantes para solucionar o fato de controvérsia pertinente ao caso relacionado à caracterização de perseguição política, posteriormente, a 1ª Turma não acatou o recurso que foi impetrado pela educadora. No momento em que era para alterar a decisão foi preciso, aplicar um reexame de provas, o que é vedado em julgamento de recurso especial pela Súmula 7 do STJ, conforme o Agravo em Recurso Especial 51.551.

#### 4.3 EXCESSO DE TRABALHO

No estado São Paulo, Oficiais de Justiça explicaram que a grande quantidade de responsabilidades que lhes eram depositadas gerava um assédio moral. Apresentaram a situação de que, além de se submeterem a uma carga de trabalho “fora do comum” na 1ª e 2ª Varas da Comarca de Leme, o presidente do tribunal de justiça de São Paulo decretou que eles cumprissem com suas responsabilidades cumulativamente, por tempo determinado, com as da 3ª Vara da mesma região, sem que recebam prejuízo em relação às obrigações originais e em horário normal de trabalho. Ainda em relação ao caso, os servidores alegam que, a extensão se sobrecarga das funções se tornariam abusiva e ilegal, originando o assédio moral e além do mais o trabalho extraordinário sem o devido pagamento pelo trabalho prestado. Eles apontaram a carência de servidores e queriam a realização de concurso público.

A ministra relatora Laurita Vaz, do recurso que foi impetrado por meio de mandado de segurança em relação aos servidores, observou que em nenhum momento foi comprovado, através de prova documental pré-constituída, a presença de assédio moral, nem a execução de atividade extraordinária sem que não houvesse sido aplicada a devida

remuneração. Em relação ao concurso público, a ministra relatou que a realização é prerrogativa exclusiva da administração. “Por fim, é de ser ressaltado que o ato impugnado não é abusivo, tampouco ilegal, uma vez que, conquanto seja efetiva a cumulação de serviço, essa fixação teve caráter temporário e precário, voltada, a toda evidência, a atender interesse público relevante, qual seja: a garantia da prestação jurisdicional”, disse a ministra no voto, acompanhado por todos os ministros da 5ª Turma no julgamento do RMS 25.927.

PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. FUNÇÕES. AUSÊNCIA DE CONTRARRAZÕES. ART. 518 E 540 DO CPC. DILIGÊNCIA. NECESSIDADE DE REGULARIZAÇÃO DO PROCESSO. RETORNO DOS AUTOS À ORIGEM.

1. Cuida-se, originariamente, de impetração contra ato administrativo do Diretor do Fórum que determinou a realização da função de transporte de documentos por agentes de segurança. No entender dos servidores, a determinação viola a regulamentação incidente sobre suas atividades, conforme consignadas em Portaria.

2. Compulsando os autos, nota-se que não ocorreu intimação da pessoa jurídica de direito público para possibilitar a oferta das devidas contrarrazões nos termos do art. 518, caput, e art. 540, ambos do Código de Processo Civil. Precedente: RMS25. 927/SP Rel. Ministra Laurita Vaz, Quinta Turma, DJe 28.3.2011. Converta-se o julgamento em diligência para que haja a regularização processual, nos termos do art. 168, do RISTJ.

A Constituição Federal de 1988 nomeou o meio ambiente como um patrimônio de uso exclusivo do povo. Cabe ao empregador a responsabilidade para oferecer um local de trabalho sadio para o funcionário. É normal dentro da classe trabalhadora, ver que o trabalhador por meio do seu emprego tem o objetivo de sustentar sua família só com o salário que recebe. Desta maneira, o trabalhador quando é demitido do seu emprego é importante que a sua saúde esteja em boas condições, para que depois o empregado seja devolvido ao mercado de trabalho. O assédio moral nos dias atuais não constitui um assunto novo para os tribunais trabalhistas, mas, com o decorrer de muitos anos vem reconhecendo a prática desse ato como ilícito e posteriormente, aplica sanções para essa atividade. Ainda que no campo de atuação da Administração Pública as características do assédio moral são consideradas como raras, as consequências não são corriqueiras e o grau de gravidade não é tão alto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que com o passar do tempo, vão se criando algumas evidências em relação à crise política por parte dos representantes públicos que integram os entes federados. A sociedade, contudo, tem a obrigação de ficar atenta em relação ao fato onde existe um objetivo escondido sem que houvesse a publicação dos escândalos onde incluísse alguns administradores públicos: degradar as regras do regime democrático e propagar uma comoção para realizar algo na população.

É importante frisar que as informações que são divulgadas por parte da mídia insultem a população a ter um sentimento contrário. A doutrina e a história mostram que boa parte dos funcionários públicos torna-se responsáveis pela organização e manutenção das atividades prestadas através do Poder Público, em todas as esferas e níveis. É evidente que exista uma burocracia, esta nunca deixou de existir e sempre estará presente. Sendo assim Administração Pública Direta, tem a oportunidade de adotar tanto o regime jurídico estatutário quanto o regime jurídico trabalhista, sendo que as sociedades de economia mista e as empresas públicas estão vinculadas obrigatoriamente ao regime trabalhista, caracterizando-se como objetivo primordial deste trabalho.

Nessa ceara, faz-se necessário saber que o Estado tem o poder de prestar as atividades administrativas de per si, como também pode executá-las por meio de outros sujeitos, meio no qual é utilizado e posteriormente termina por substituir o exercício de atividades que lhe pertence e que são conferidos aos particulares ou, ainda, por fazer criar auxiliares que tem o papel de executar as atividades que lhes são dadas. A Constituição trouxe valores ao princípio da dignidade da pessoa humana, e posteriormente, elevou as formas de valores que o trabalho não tinha, nesse entendimento, foi criado o princípio da não discriminação, com a função de proteger qualquer meio que não ofenda o servidor, por sua vez, o prazer ou o exercício, em forma igualitária de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, principalmente no local de trabalho da Administração Pública.

A Constituição Federal de 1988 nomeou o meio ambiente como um patrimônio de uso exclusivo do povo. Cabe ao empregador a responsabilidade para oferecer um local de trabalho sadio para o funcionário. É normal dentro da classe trabalhadora, ver que o trabalhador por meio do seu emprego tem o objetivo de sustentar sua família só com o salário que recebe. Desta maneira, o trabalhador quando é demitido do seu emprego é

importante que a sua saúde esteja em boas condições, para que depois o empregado seja devolvido ao mercado de trabalho. O assédio moral nos dias atuais não constitui um assunto novo para os tribunais trabalhistas, mas, com o decorrer de muitos anos vem reconhecendo a prática desse ato como ilícito e posteriormente, aplica sanções para essa atividade. Ainda que no campo de atuação da Administração Pública as características do assédio moral são consideradas como raras, as consequências não são corriqueiras e o grau de gravidade não é tão alto.

É importante frisar que o cidadão tem a obrigação de ter uma consciência mais elevada, para saber que serviço público é uma atividade de serviço a qualquer outra, onde tem que ser prestada com muita responsabilidade, uma boa qualidade e que atenda as necessidades da população.

O servidor público é um cidadão comum igual aos demais dentro dos ditames da lei, no qual a sua responsabilidade é atender toda a população, por isso, é de grande importância e obrigação do servidor público se doar, para que a sociedade o veja como um agente que pode construir o poder social de uma forma mais ágil. O Valor do servidor público é uma base estrutural para melhorar as atividades que são prestadas à população. Denegrir a imagem do servidor público, não contribui para a melhoria do serviço público que é prestado para a sociedade. Ao contrário disso, irá contribuir para a sua paralisação e piorá-lo, nota-se que em algumas situações e setores cuja renovação torna-se indispensável combatendo de vez a prática do assédio moral, para fazer do Brasil um país mais digno e organizado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Eduardo. **A mídia e os servidores.** Disponível em [http://www.sindifiscomg.com.br/downloads/a\\_midia\\_e\\_os\\_servidores.htm](http://www.sindifiscomg.com.br/downloads/a_midia_e_os_servidores.htm). Acesso em: 21 de dezembro de 2010.

AQUINO, Wilson; NICACIO, Adriana e GUEDES, Fabiana. **Concurso: O sonho da estabilidade.** Disponível em: [http://www.istoe.com.br/reportagens/46397\\_CONCURSO+O+SONHO+DA+ESTABILIDADE](http://www.istoe.com.br/reportagens/46397_CONCURSO+O+SONHO+DA+ESTABILIDADE) Acesso em 22 de dezembro de 2010.

ARTIGO: **Servidores Públicos - Mitos que prejudicam o Brasil e a sociedade.** Estudo produzido pela ANFIP - Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil. Disponível em: [http://www.fonacate.org.br/fn/index.php?h\\_pg=noticias&bin=read&id=230](http://www.fonacate.org.br/fn/index.php?h_pg=noticias&bin=read&id=230). Acesso em: 20 de dezembro de 2010.

AIRES, Ângela. O assédio moral nas relações do serviço público e do emprego. **Revista Escola do Legislativo de Goiás**, Goiânia, n. 1, jan/fev/mar 2011, p. 28-29.

ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO, Vicente. **Direito Administrativo.** Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

ARAÚJO, Adriane R. **Assédio Moral Organizacional.** *Revista TST*, Brasília, vol. 73, n. 2, abr/jun 2007, p. 203-214.

BARROS, Alice M. de. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed., São Paulo: Ltr, 2006, p. 885.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho.** Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em 20 de dezembro de 2010.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo, Malheiros, 2001.

CALAZANS, Fábio. **Funcionalismo Público: Trabalho e Dedicção em Prol da Nação.** Disponível em <http://www.blogdofabiocalazans.com.br>. Acesso em: 20 de dezembro de 2010.

DOUGLAS, William. **Juiz federal cria movimento para resgate da autoestima do servidor concursado.** Disponível em: [http://www.avozdocidadao.com.br/quintal\\_da\\_globo\\_162\\_a.asp](http://www.avozdocidadao.com.br/quintal_da_globo_162_a.asp). Acesso em: 20 de dezembro de 2010.

EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 19, DE 04 DE JUNHO DE 1998. **Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm). Acesso em 20 de dezembro de 2010.

FERNANDO, Valdir Soares. **O perfil do servidor público na sociedade moderna.** Revista Esmafe: Escola de Magistratura Federal da 5ª Região, Recife, n. 10, p. 75-105, dez. 2006. Disponível em. Acesso em: 20 de dezembro de 2010.

LEI N.º 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. **Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em 20 de dezembro de 2010.

MARQUES NETO, Floriano de Azevedo. **A Nova regulamentação dos serviços públicos.** Revista Eletrônica de Direito Administrativo Econômico, n° 1. Salvador, fev/mar/abr 2005. Disponível em: < <http://www.direitodoestado.com/revista/REDAE-1-FEVEREIRO-2005-FLORIANO%20MARQUES%20NETO.pdf>>. Acesso em 6 de outubro de 2010. p. 4-5.

MOSCOVICI, S. La Psychanalyse, **sonimageetson public.** Paris: Press Universitary de France, 1961.

PORTAL BRASIL. **País tem mais de 2 milhões de servidores públicos.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2010/10/28/Brasil-tem-mais-de-2-milhoes-de-servidores-publicos>. Acesso em: 22 de dezembro de 2010.

JUS BRASIL. **RECURSO ESPECIAL N° 1.286.466 - RS (2011/0058560-5).** Disponível em: <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj/inteiro-teor-24200960>. Acesso em: 28 de maio de 2015.

JUS BRASIL. **AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL N° 51.551 - MG (2011/0141031-1).** Disponível em: <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21025130/agravo-regimental-no-agravo-em-recurso-especial-agrg-no-aresp-51551-mg-2011-0141031-1-stj/inteiro-teor-21025131>. Acesso em: 28 de maio de 2015.

**JUS BRASIL. STJ - RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA  
RMS 34206 SP 2011/0069004-0 (STJ). Disponível em:  
<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=titulo%3ARMS+25.927%2FSP>.  
Acesso em: 28 de maio de 2015.**