**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO – PODER JUDICIÁRIO**

Fernando Vieira Reis

**RESUMO**

O presente artigo científico tem o cunho social de explicitar a prática do assédio moral que acontece no ambiente de trabalho, tanto privado, quanto no serviço público, principalmente no Poder Judiciário, para que as vítimas tenham conhecimento de quando estão sendo assediadas moralmente e as instituições públicas principalmente coíbam essa espécie de violência, que na maioria das vezes acarreta como consequência um transtorno mental, como o estresse, visando assim contribuir para manutenção de um clima organizacional positivo.

Palavras-chave: Assédio moral. Transtorno mental. Poder Judiciário.

1. **INTRODUÇÃO**

Os servidores públicos principalmente o que trabalham no Poder Judiciário são geralmente invejados por se achar que os vencimentos são maiores e que ainda tem certo status trabalhar no serviço público e ter estabilidade, esse é o senso comum. Todavia, algumas perguntas se fazem necessárias, o servidor que auxilia na prestação de serviço jurisdicional, que ajuda pessoas que estão investidas de poder, que é o caso dos magistrados, sofrem algum tipo de pressão psicológica? Essa relação com o poder que está investido em alguns dessas autoridades sempre ocorre com respeito, dignidade e impessoalidade? E se ocorre algum fenômeno de coerção ou mesmo de humilhação nessa relação entre servidores e magistrados, isso afeta a sua saúde física e mental?

Doenças psicossomáticas comodepressão, que não é mais advinda de uma melancolia sem motivo ou de lugares escuros, e sim, de onde se diz que não há espaço para se pensar bobagens: o ambiente de trabalho.

 Essa depressão, assim como outros sintomas de doenças psicossomáticas, como síndromes do pânico se originam de um fenômeno jurídico que é objeto de estudo deste trabalho, o assédio moral.

Diversos casos de assédio moral se verificam presentes no ambiente de trabalho, atingindo inúmeros trabalhadores no mundo inteiro. As mudanças e contingências do século XXI trouxe o acirramento das disputas do capitalismo selvagem, do isolamento. Drásticas mudanças nas relações de trabalho ocorreram.

O Poder Judiciário acompanhou as mudanças sociais, adaptando-se as novas demandas. Porém, o capitalismo e o neoliberalismo, trouxeram repercussões questionáveis às relações de trabalho, e que conseqüências benéficas ou maléficas trouxeram as relações entre o Poder Judiciário e seus servidores públicos?

O homem muitas vezes é tratado apenas como uma ferramenta de produção do sistema e não o contrário. Assim, firmou se a ideia de uma ditadura de resultados, com metas irreais através do cumprimento de absurdas tarefas, o homem deixou de ser homem, tornou se apenas um elemento desse processo.

Cresceram as reclamações de agressões do gestor, do chefe, daquele que detém o poder ao servidor subordinado, aos poucos, o que era esporádico, se tornou ação contínua, e habitual. O assédio moral se consolida, saindo das empresas privadas e atingindo os diversos setores administrativos do Estado.

É objeto de estudo deste trabalho acadêmico, o fenômeno do assédio moral no serviço público, focando o Poder Judiciário, desta forma analisaremos a evolução dos conceitos sobre assédio moral, perfis de assediados e assediadores, causas do assédio moral e consequências tanto para as instituições, quantos para os que sofrem assédio moral, observando a legislação vigente, além de observar o posicionamento público do Sindicato dos Servidores do Judiciário e Também do Poder Judiciário Estadual.

**2. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

**2.1 Conceito de assédio moral**

Em alguns países, o fenômeno do Assédio Moral recebe outro nome, mas com a mesma conotação e gravidade que tem no Brasil: harcèlement moral (assédio moral), na França; bullying (tiranizar), na Inglaterra; mobbing (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia; murahachibu, ijime (ostracismo social), no Japão; psicoterror laboral, acoso moral (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

Leymann, (2000) pesquisador da área de psicologia no trabalho, registra que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nominou “mobbing”, o descreve da seguinte maneira: assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Cohen diz que:

O termo “assédio moral” (no ambiente de trabalho) surgiu em setembro de 1998, quando a psicanalista francesa Hirigoyen lançou, na França, um livro publicado, em 2000, no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. (COHEN Apud COLETA e MIRANDA, 2002)

Segundo Barreto,

O assédio moral é explicitado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. (BARRETO, 2000)

Todavia, independentemente da definição, o importante é compreender que o assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

 Vale ressaltar que para este trabalho faz-se necessário também ver o tema sob o prisma jurídico, pois esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior conotação.

 E devido à diversidade de sintomas não é tarefa fácil a elaboração do conceito jurídico do assédio moral no ambiente de trabalho, e assim é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica já descrita; outros destacam mais a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca. Entretanto, há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral. São eles:

a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho

b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza, mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo. (CALLEJO, 2003 Apud BARROS, 2004).

O que caracteriza o assédio moral juridicamente é o tempo ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador.

Sedimentando esta afirmação, temos as observações de Nascimento: Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Como bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho”

 c) a intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho

d) a conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos. (CALLEJO, 2003 Apud BARROS, 2004).

O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Estes estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer desse último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa e o responsável responde pelo agravamento (GHERSI 2002 Apud BARROS, 2004).

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou sub clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde (Artigo 2° da Resolução CFM 1488/98).

A questão da necessidade da existência do dano psíquico como caracterizador do assédio moral não é unanimidade entre autores que exploram o assunto na esfera do Direito. Duas correntes se dividem:

Já para Barros (2004), isso é dispensável, já que o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, se teria um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa.

Nascimento concebe que:

(e segundo ela também o entendimento da maioria dos estudos jurídicos atuais e das decisões da Justiça do Trabalho), o assédio moral no cenário laboral é visto pelo resultado que provoca, pelo dano que efetivamente venha a causar na vítima, no caso, a doença psíquico emocional. (NASCIMENTO, 2013)

Para tanto, faz-se necessária perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe ao magistrado (que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional) sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.

1. **O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, MAS VEM CONFUNDINDO-SE COM TAL**
	1. **O Estresse**

A referência bibliográfica acessada aponta que o assédio moral no ambiente de trabalho emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse. Mesmo que o estresse constitua verdadeiro desgaste psíquico e sofrimento, não constitui, em si, assédio moral, mas somente o terreno fértil que pode favorecer sua instalação.

O assédio moral é muito mais do que estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse. Neste caso, se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios para executá-la, portanto estressada, precisa de certo tempo para julgar se é ou não tratamento exclusivamente destinado a ela. As consequências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede.

Hirigoyen (2002) registra que ““o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só” . Já que causa danos as vezes irreparáveis ao que sofre assédio.

**3.2 As agressões pontuais**

 O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores.

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assedio moral.

**3.3 As imposições profissionais**

O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho.

Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, “não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência”. (HIRIGOYEN, 2002).

1. **CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O assédio moral tem por causas o indivíduo e o ambiente externo (HIRIGOYEN, 2002).

O indivíduo é agente-causa da perversidade do assédio moral porque esta peculiaridade faz parte da natureza humana. A frase o “homem como lobo do homem” é sentença por demais conhecida e bem ilustrativa para a situação.

O macro cenário ambiental (conforme descrito na introdução deste trabalho), comandado pelos agentes do neoliberalismo e da globalização, coloca o ser humano como “meio” e não como “fim” no processo de produção de riquezas.

Busca-se através da manipulação pelo medo aumentar a produção e reforçar o autoritarismo, a submissão, a disciplina, a vergonha e o pacto do silêncio no coletivo.

Gradativamente, as políticas de gestão vão construindo e reafirmando uma nova ideologia que elimina todas as outras. É nesse ‘espaço’ de conflitos e sujeições, de contradições e ambiguidades, de sedução e aceitação, de prazer e desprazer, de exigências e desqualificações, de adoecer e morrer que o risco do assédio moral emerge.

1. **OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A perseguição moral pode ser vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal – e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002). O assédio moral horizontal é um fenômeno pouco estudado no serviço público.

**5.1 Perfil do Assediador**

O assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas.

Ausfelder (apud Barros, 2004) afirma em sua obra “Mobbing, el Acoso Moral em el Trabajo” que há diferenças entre o assediador e a assediadora.

O homem assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. Já a assediadora utiliza-se de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam também utilizados pelos homens.

**5.2 Perfil do Assediado**

O assediado é uma vítima e, por tal foi designado pelo agressor,tornando-se o bode expiatório responsável por todo o mal.

Para Guedes:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se ja cúmplice da própria agressão. (GUEDES, 2003 Apud OLIVEIRA, 2004):

A vítima do assédio moral não é uma pessoa pacata, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas. O agressor não se preocupa com este tipo de pessoa, pois esta não lhe ameaça o cargo, não transmite perigo. A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma auto-estima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam.

A revisão bibliográfica apontou como principais perfis para as vítimas de assédio moral:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;

- Os que atingem salários muito altos;

- Saudáveis, escrupulosos, honestos;

- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;

- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;

- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;

- São mais competentes que o agressor;

- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;

- Portadores de algum tipo de deficiência;

- Mulher em um grupo de homens;

- Homem em um grupo de mulheres;

- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele

que assedia;

- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;

- Aqueles que vivem sós;

- Mulheres casadas e/ou grávidas e/ou que têm filhos pequenos.

1. **CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PARA A ORGANIZAÇÃO**

Um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige integração entre todos os envolvidos. O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição.

Segundo Zimmermann:

as estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto apontam que a primeira conseqüência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.(ZIMMERMANN, 2013)

Dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta (tanto física como psicologicamente), improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

De toda sorte, as duas hipóteses desaguam na mesma conseqüência: prejuízos econômicos para o empregador. Isto sem mencionar o comprometimento da imagem externa da empresa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

**6.1 Para o assediado**

Como já destacado anteriormente, as consequências que irá sofrer o assediado dependem muito de seu perfil psicológico. Encontrando terreno fértil, o terror psicológico provoca na vítima danos físicos, mentais e psicossomáticos.

O médico Azevedo de Moura (2002) afirma que: todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho.

Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio [...].

Corroborando, Hirigoyen registra que:

quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação, os sintomas são, no inicio, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores (HIRIGOYEN, 2002).

Após certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos ganham a cena. Hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e, notadamente, estresse.

1. **ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL**

A pesquisa bibliográfica mostrou que a legislação específica sobre o assunto ainda está em fase de construção no Brasil. Não obstante a isso, o que já existe tem permitido ao Poder Judiciário à entregar-se na prestação jurisdicional quando provocada. Assim é que a Carta Magna de 1998 preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), reafirmando, ainda, o art. 193 que:

 "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no artigo seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

Tem-se também o artigo 483 da CLT, conforme observa o advogado trabalhista Luiz Salvador:

O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por incumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenitários resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado,quando incorrer em dolo ou culpa). Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da resilição contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Este entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do C. STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral.

Aqui há que se registrar, conforme afirmam Spacil (2013), que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles. No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio) apenas, isso porque não há como se produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação.

1. **METODOLOGIA**

O presente estudo caracteriza-se por pesquisa bibliográfica extensa que abrange a leitura, análise e interpretação de livros, documentos fotocopiados, sites e links. Todo material recolhido foi submetido a uma triagem, a partir da qual é que se estabeleceu um plano de leitura.

Essa leitura atenta e sistemática que se fez acompanhar de anotações e fichamentos que, eventualmente, serviram à fundamentação teórica do estudo.

Nesta pesquisa, para que o objeto em questão possa ser desvelado, há uma necessidade concreta de se buscar como suporte um marco teórico favorecedor dessa empreitada, um marco teórico que possibilita captar significativos aspectos da realidade a ser investigada.

Um marco teórico que possibilite ao pesquisador superar visão limitada e aparente do real e recompô-la como totalidade rica de determinações “o concreto é concreto porque é a síntese de muitas determinações, isto é, unidade do diverso” (MARX Apud CARVALHO FILHO, 2004),

A totalidade real se constitui, portanto, do conjunto das determinações, juntamente com o que elas determinam.

O racionalismo dialético, pois, enquanto uma perspectiva ampla do conhecimento científico permite ao pesquisador ir além da aparência dos fenômenos, problematizando-a e procurando conhecê-la para a construção do objeto científico. Ainda de acordo com Carvalho (2004) “o método dialético de investigação viabiliza a concepção ampla e rompe com representações ilusórias dadas de imediato, apanhando e realidade social por dentro, em seus processos e relações”.

**9. A QUESTÃO DO ASSÉDIO MORAL NO PODER JUDICIÁRIO MARANHENSE**

**9.1 O posicionamento do sindicato dos servidores da justiça do estado do maranhão – SINDJUS/MA**

O Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Maranhão – SINDJUS/MA entidade sindical de primeiro grau que representa todos os servidores do Poder Judiciário não é alheio aos casos de assédio moral que possam acontecer no âmbito do judiciário maranhense contra servidores de carreira e comissionados, visto que alguns anos tem uma cartilha que informa sobre o assédio moral, formas de combater.

Além disso o SINDJUS/MA tem um Núcleo de Combate ao Assédio Moral – NCAM que presta apoio e encaminha para a assessoria jurídica servidores que se sintam vítimas de assédio moral.

O Núcleo de Combate ao Assédio Moral é composto por uma coordenadora Arlinda Reis, e um vice coordenador Fredson Costa, ambos diretores do SINDJUS/MA.

Em recente avaliação postada pelo núcleo de combate ao assédio moral no site do SINDJUS/MA, a Coordenadora Arlinda Reis avalia que a maioria das denúncias dos servidores diz respeito a assédio moral advindo dos próprios magistrados, e em segundo lugar dos superiores imediatos. “É muito satisfatório vermos que os colegas já estão começando a denunciar, pois sabemos que o problema existe, no entanto é lamentável que ainda se tenha que recorrer à via judicial para resolvermos os problemas, o ideal era que os denunciados pudessem se abrir ao diálogo”, enfatizou.

Os coordenadores do núcleo de combate ao as, assédio moral se reúnem todas as quartas-feiras pela manhã na sede do SINDJUS/MA a fim de avaliar as denúncias, encaminhar e tomar as providências necessárias. Para Fredson Costa, vice-coordenador do núcleo, é importante que os companheiros participem dessas reuniões para que o núcleo se fortaleça.

A Coordenadora do núcleo, Arlinda Reis, também afirmou que o núcleo com a ajuda do SINDJUS/MA visitará, em breve, as comarcas do interior com o objetivo de se fazer mais próximo dos servidores. (fonte: site do SINDJUS/MA[www.sindjus.org.br](https://mail.tjma.jus.br/owa/redir.aspx?C=BRse9YRbKk6xszrggbx8H1UJ4-wlWNAIypDDtoFCHVj5vjO_yqO4P9OUa5Q8Ku2dY-kJ4k5nn_Q.&URL=http%3A%2F%2Fwww.sindjus.org.br)).

**9.2 O posicionamento do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão.**

Verificando o link que direciona para processos administrativos abertos, no portal do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão observa-se que até o momento não nenhum processo administrativo aberto relacionado a assédio moral. (FONTE TJ/MA [www.tjma.jus.br](https://mail.tjma.jus.br/owa/redir.aspx?C=BRse9YRbKk6xszrggbx8H1UJ4-wlWNAIypDDtoFCHVj5vjO_yqO4P9OUa5Q8Ku2dY-kJ4k5nn_Q.&URL=http%3A%2F%2Fwww.tjma.jus.br)).

Isso de certa forma causa estranhamento, tendo em vista que há reclamações de servidores ao sindicato da categoria a assessoria jurídica desta instituição sobre questões e eventos pertinentes a assédio moral.

Essa falta de registros, de iniciativas de processos administrativos pertinentes ao tema deste artigo deixa algumas perguntas no ar: as relações entre magistrados, comissionados e servidores é sempre pacífica no ambiente de trabalho? Se há eventos de assédio moral no Poder Judiciário Estadual, por que não foram denunciados ou divulgados no portal? Por que o silencio?

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a questão familiar, com separações conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por consequência, filhos e dependentes desamparados.

A queda na produtividade do estabelecimento empregador reflete-se na economia, com eventuais quebras, conferida pela debandada de trabalhadores, atemorizados, que se previnem.

Não coube a este estudo exaurir o tema proposto, mas sim iniciar uma discussão, uma reflexão em uma situação séria e que precisa ser vista como mais atenção, pode ser visto como também uma forma de prevenção do fenômeno, cabe aos poderes legisladores municipais, estadual e federal um melhor entendimento e maior preocupação com a matéria, promovendo legislação adequada. Ao Ministério Público a fiscalização e a denúncia impiedosa.

Ao Poder Judiciário, a aplicação da exígua lei vigente, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal, pois a condenação à indenização por dano moral terá efeito de caráter preventivo. Assim como também o exemplo a ser seguido de respeito e consideração e tratamento ético entre magistrados e servidores.

O que não se admite é o fato de que os próprios agentes públicos serem acusados de condutas criminosas (não toleradas) de opressão, humilhação, violência moral e psicológica. E, ainda, em nome de uma supremacia de prerrogativas constitucionais presentes não em razão da pessoa, mas em razão do cargo que ocupam, e do papel institucional que desempenham.

Os servidores públicos são os principais agentes que movem a grande máquina estatal, na busca da efetivação das políticas públicas de desenvolvimento público, sejam nas áreas de: saúde, educação, bem-estar, segurança pública. É a base organizacional da pirâmide.

Não é razoável que alguns agentes políticos do Estado, no caso magistrados e desembargadores, ou aqueles que ocupam cargos de confiança se valham dos cargos para proporcionar verdadeiros acessos de fúria contra servidores, que têm a finalidade precípua de auxiliar na prestação jurisdicional.

**MORAL HARASSMENT IN PUBLIC - JUDICIARY**

**Fernando Vieira Reis**

**Marcio Luis Andrade Souza**

**ABSTRACT**

This article is a social science to explain the practice of bullying that happens in the workplace, both private and in public service, especially in the judiciary, so that victims are aware of when they are being bullied and morally institutions public mainly restrain this kind of violence, which mostly entails as a consequence a mental disorder, such as stress, aiming to contribute to maintaining a positive organizational climate.

Keywords: Bullying. Mental disorder. Judiciary**.**

**REFERÊNCIAS**

AGÊNCIA européia para a segurança e a saúde no trabalho. Assédio moral. Disponível em:

<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/23/pt/FACTSHEETSN23-PT\_.PDF>. Acesso em: 04 maio 2013.

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

Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD\_02.php>. Assédio moral: contra a humilhação no local de trabalho. Disponível em :

<http://www.partes.com.br/assedio\_moral.htm>.Acesso em: 04 maio 2013.

AMARAL,  L. M.  O assédio moral no Judiciário é gritante. Jornal do Judiciário nº 224, de 23 de setembro de 2005. Disponível no sítio<http://[www.sintrajud.org.br](http://www.sintrajud.org.br/)>. Acesso em: 05 maio 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body\_jr25-

margarida.html>. Acesso em: 12 maio 2013.

\_\_\_\_\_. Uma jornada de humilhações. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. Assédio moral. Disponível em

< <http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm>>. Acesso em: 12 maio 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>. Acesso em: 20 maio 2013.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.esmpu.gov.br/boletins/pdf/boletim6.pdf>. Acesso em: 12 maio 2013.

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. 2002.Disponível em:

<http://www.anped.org.br/26/trabalhos/joseaugustodelacoleta.rtf>. Acesso em: 15 maio 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**,19.ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Lumen Juris, 2004.

FRANCA, Inácia. O assédio moral no âmbito da administração pública. Disponível em:<[www.google.com.br>](http://www.google.com.br/),  20. maio.08. Acesso em: 05 jun. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

LEYMANN, Heinz (2000), “Mobbing”. Disponivel em: <http://www.leyman.se/english/

12100e.htm>. Acesso em: 03 abr.2013

LIMA, Raymundo de. O assédio moral, a microviolênica do cotidiano – notas sobre o protofascismo invisível. Disponível em: <http://www.uem.br/~urutagua/02ray.htm>. Acesso em: 05 jun. 2013

MOURA, Mauro Azevedo. Chega de humilhação [entrevista em junho de 2002]. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista3.asp>. Acesso em: 05 jun. 2013

\_\_\_\_\_\_. Assédio moral. Disponível em: <http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>. Acesso em: 05 jun. 2013

NASCIMENTO, Sônia A. C. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 05 jun. 2013

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.2004.Disponível em: <http://www.forense.com.br/Atualida/Artigos\_DT/assedio.htm>. Acesso em: 05 jun. 2013

PAES, Ana Paula. Eros e narcisismo nas organizações. Disponível em:

<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1249&Secao=PE NSATA&Volume=2&numero=2&Ano=2003>. Acesso em: 05 jun. 2013

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Disponível em:<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>. Acesso em: 05 jun. 2013

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. Assédio moral: a microviolência do cotidiano. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58>. Acesso em: 05 jun. 2013

ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. Assédio moral. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html. Acesso em: 05 jun. 2013

SITE DO SINDJUS/MA [www.sindjus.org.br](https://mail.tjma.jus.br/owa/redir.aspx?C=BRse9YRbKk6xszrggbx8H1UJ4-wlWNAIypDDtoFCHVj5vjO_yqO4P9OUa5Q8Ku2dY-kJ4k5nn_Q.&URL=http%3A%2F%2Fwww.sindjus.org.br%2F)

PORTAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO

[www.tjma.jus.br](https://mail.tjma.jus.br/owa/redir.aspx?C=BRse9YRbKk6xszrggbx8H1UJ4-wlWNAIypDDtoFCHVj5vjO_yqO4P9OUa5Q8Ku2dY-kJ4k5nn_Q.&URL=http%3A%2F%2Fwww.tjma.jus.br%2F)