

ISSN 2316-3054
(DOI): 10.5902/23163054



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

SAULO BICHARA MENDONÇA E ANA CAROLINA CARVALHO BARRETO

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

BULLYING IN PUBLIC SERVICE

SAULO BICHARA MENDONÇA

Professor de Direito Empresarial Econômico na Universidade Federal Fluminense - UFF, aprovado em primeiro lugar no concurso de provas e títulos. Doutor em Direito e Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho - UGF e Especialista em Direito Público e Relações Privadas e Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Campos - UNIFLU.

ANA CAROLINA CARVALHO BARRETO

Professora Assistente na Universidade Veiga de Almeida, Professora Assistente na Universidade Estácio de Sá e Professora Substituta na Universidade Federal Fluminense. Mestra em Políticas Sociais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense. Advogada.

RESUMO

O Projeto de Lei no Senado nº 121/2009, pretende regular a prática de assédio moral nas relações laborais que se desenvolvem no âmbito do serviço público, definindo-a como improbidade administrativa. Considerando as idiosincrasias correlatas a esta relação laboral, o presente escrutínio tem por fito promover a releitura dos direitos sociais do trabalhador, no que tange a sua proteção moral, em razão da necessidade de assegurá-lo a tutela necessária ante aos azares de ordem subjetiva e pessoal que possa sofrer no desenvolvimento do seu mister funcional. De forma específica, pretende-se analisar juridicamente a proposta de alteração legal em tela, fomentando o debate acerca da necessidade de se proceder com a devida e necessária lisura, probidade, civilidade e urbanidade, nas relações interpessoais profissionais que se desenvolvem em sede de serviço público, em respeito à integridade moral do cidadão trabalhador servidor público. Para tanto, será investigado se a confirmação da prática do assédio moral na relação laboral, configurado em sede de serviço público, deve dar ensejo a correspondente indenização pecuniária em favor da vítima desta prática perniciososa de vilipêndio do cidadão trabalhador, exercente de um serviço público e, ainda, quais poderiam ser os critérios necessários para se configurar a prática do assédio moral, considerando as idiosincrasias que diferenciam esta relação laboral daquela que se regula pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Palavras-chave: assédio moral; serviço público; tutela legal.

ABSTRACT

The bill in the Senate nº. 121/2009, aims to regulate the practice of bullying in industrial relations that develop within the public service, set it as improper conduct. Considering the related idiosyncrasies to this employment relationship, this scrutiny has as aim to promote the reading of workers' social rights, with respect to their moral protection, due to the need to assure you the protection needed against the ailments of subjective order and Personnel may suffer in the development of functional mister. Specifically, it intends to legally analyze the proposed legal amendment in question, fueling the debate about the need to proceed with the appropriate and necessary smoothness, integrity, civility and urbanity, in professional interpersonal relationships that develop in service headquarters public, in deference to the moral integrity of the worker public servant citizen. To do so, it will be investigated to confirm the practice of bullying in the employment relationship set to host public service should give rise to corresponding pecuniary damages to the victims of this pernicious practice of worker citizen vilipendio, exercente of a public service and which could be the criteria needed to set up the practice of bullying in the employment relationship developed in public service headquarters, considering the idiosyncrasies that this differential employment relationship from that which is regulated by the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: bullying; public service; legal protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 SERVIÇO PÚBLICO; 1.1 Servidores públicos: Trabalhadores passíveis de sofrer assédio moral; 1.2 Reconhecendo o assédio moral no serviço público; 2 A DEFESA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO; 2.1 Dano moral sofrido na relação de emprego; 2.2 Do assédio moral; 2.2.1 Espécies de assédio moral; 3. ASSÉDIO MORAL COMO ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA; 3.1 Sanção correspondente; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O tema proposto será escrutinado a partir das questões que objetivam perquirir se: A confirmação da prática do assédio moral na relação laboral configurado em sede de serviço público deve dar ensejo a correspondente indenização pecuniária em favor da vítima desta prática perniciosa de vilipêndio do cidadão trabalhador, exercente de um serviço público? E quais poderiam ser os critérios necessários para se configurar a prática do assédio moral na relação laboral desenvolvida em sede de serviço público, considerando as idiossincrasias que diferenciam esta relação laboral daquela que se regula pela Consolidação das Leis Trabalhistas?

Para tanto, serão considerados as hipóteses que seguem, a partir das quais a análise iniciará com os precedentes jurisprudenciais que identificam as relações laborais desenvolvidas em sede de serviço público, caracterizadas, inclusive, pela estabilidade no serviço conquistada pelos servidores nos termos da Constituição Federal de 1988.

Destarte, parte-se da hipótese inicial de que a vítima do assédio moral será titular do direito à indenização pecuniária dotada de caráter punitivo-pedagógico, cujo fim será não apenas ressarcir a vítima pelo dano suportado, como estimular a reflexão do autor da lesão sobre seus atos e postura no contexto laboral.

Assim, os critérios para a configuração da prática do assédio moral devem considerar não apenas os efeitos que este pode proporcionar à vítima da lesão, mas, também, a desestabilização proporcionada no ambiente de trabalho e dentre os demais colegas e eventuais consumidores dos serviços públicos que, indiretamente, compartilham do ambiente de trabalho e das mazelas que se pode proporcionar a partir da prática do assédio moral.

Para tanto, será empregada uma metodologia que exige uma revisão textual dos autores que tratam o tema em seus manuais sob à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da boa-fé nas relações jurídicas, perquirindo compreender a pretensão do legislador com os termos do citado PLS nº 121/2009 a ser lido em consonância aos termos dos direitos individuais, coletivos e sociais do trabalhador, correlatos ao tema, determinados na Constituição Federal de

1988, sendo igualmente considerados os autores especializados na questão laboral, confrontados com os argumentos e justificativas constantes no referido projeto de lei em tramitação.

Assim, passa-se a considerar os termos sobre os quais são constituídos os contratos de trabalho onde o empregador é o Poder Público, em suas esferas de atuação e o contratado é o servidor público estatutário, o exercente de cargo comissionário ou funcionário público, nivelados para fins de verificação do contexto no qual se pratica o assédio moral, igualmente considerado neste estudo em seu conceito e consequências, a fim de verificar os direitos que derivam como resultado desta lesão sofrida pelo trabalhador em órgãos públicos.

1. SERVIÇO PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988 determinava em seu artigo 39 que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituiriam um regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas, consoante o âmbito de suas competências, fato que inspirou argumentos contrapostos correlatos a possibilidade de se instituir relações de emprego na seara pública nos termos da CLT.

Tal discussão restou superada, aceitando-se a possibilidade como real, a partir da EC nº 19/98 que alterou o texto do referido artigo, passando a determinar que: os entes federativos instituiriam conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes, alijando a ideia do regime jurídico único.

Desta forma, têm-se no âmbito público quatro modalidades de contratos de trabalhadores: a) os servidores públicos estatutários, regidos na esfera federal pela Lei nº 8.112/90 que pode servir de parâmetro para os Estados federados e Distrito Federal, que deveriam ter suas leis próprias, tal como os Municípios devem ter sua lei orgânica; b) os servidores públicos temporários, a que se refere o artigo 37, IX, CRFB/88, regulamentados pela Lei nº 8.745/93; c) os empregados públicos, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, consoante determina a Lei nº 9.962/00; d) os que exercem cargo em comissão, assim reconhecidos como sendo de livre nomeação e exoneração, nos termos do inciso II do artigo 37, CRFB/88.

A despeito das características de cada uma das modalidades de contrato que impõem obrigações e principalmente direitos diferentes aos contratados nas variadas modalidades, o que se pode identificar em comum a estes trabalhadores é justamente o fato de serem trabalhadores

(empregados, servidores ou comissionados) que desenvolvem suas funções laborais no segmento econômico público, sejam em empresas públicas, fundações, autarquias ou órgãos da administração direta.

1.1. Servidores públicos: Trabalhadores passíveis de sofrer assédio moral

Os atributos do pacto laboral encontram-se presentes: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, elementos imprescindíveis para que se constate que a atividade ou função desenvolvida pelo servidor público, em sentido amplo, é realizado em prol do órgão ao qual se encontra vinculado por força de contrato derivado de processo seletivo por concurso público ou por livre nomeação do titular do poder público.

Tal fato se comprova com a leitura do artigo 114, inciso I, CRFB/88, alterado pela EC nº 45/04, abrangendo as relações laborais decorrentes de contratos de emprego ou derivadas de regimes estatutários. Este entendimento é corroborado pelo fato político de “não ter sido ainda acatada pela Câmara a proposição emendada pelo Senado, que excluía da apreciação da Justiça do Trabalho os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo”¹.

Desta forma, reconhecida a natureza laboral do vínculo entre os trabalhadores e os órgãos públicos contratantes, deve-se verificar o contexto no qual a prática do assédio moral se consubstancia, visando vê-la defenestrada, extirpada do cotidiano do ambiente de trabalho, seja em qual segmento for.

Embora o assunto ainda se apresente como novidade relativa nos debates acadêmicos e, mesmos nos tribunais, a comprovação do dano de forma eficiente a gerar indenização proporcional ao abalo sofrido, ainda encontra óbices de ordem instrumental e funcional. Para exemplificar, é possível ressaltar que, em 1996, estudos já indicavam, na União Européia que “8% (oito por cento) dos trabalhadores, cerca de 12 (doze) milhões de pessoas, tinham sofrido abusos de ordem moral no ano anterior”².

A despeito do dado retroaludido, referir-se aos trabalhadores de forma genérica, verifica-se que o precedente demonstra a relevância do tema ser discutido no contexto pátrio

¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. revista e atualizada, LTr, São Paulo, p. 420.

² FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral - breves notas*. In CESÁRIO, João Humberto (Coordenador). *Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com o direito civil, ambiental, processual e eleitoral*. São Paulo, LTr, 2007, p. 77.

relacionado ao serviço público em razão das crescentes discórdias entre servidores públicos e respectivos superiores hierárquicos, situação verificada notoriamente em todas as esferas de gestão pública nacional que, não raras vezes, culminam com a mitigação dos direitos sociais básicos do cidadão trabalhador, servidor público; onde algumas das práticas lesivas praticadas contra este trabalhador podem ser reconhecidas como assédio moral, tal como se fará comprovar em momento oportuno do presente estudo.

1.2. Reconhecendo o assédio moral no serviço público

No serviço público o assediador se apresenta de diferentes formas, por meio de diversas ações, tais como: por meio da avaliação de desempenho do funcionário, das progressões, das promoções, da determinação de execução de tarefas; por determinação de prazos impossíveis de se cumprir; retirada do servidor de sua função específica ou pela supressão das condições materiais para executar seu mister; questionamentos infundados sobre a validade dos atestados médicos; proibição de contato com o sindicato, associações ou com outros servidores públicos; proibição de manifestações públicas de forma ampla e genérica no contexto social ou por redes sociais; sugestão de demissão ou remoção para outro local de trabalho e equivalentes.

A título de verificação prática do tema que se propôs escrutinar, tem-se o caso noticiado no município de Cabo Frio, estado do Rio de Janeiro, onde o chefe do poder executivo local teria afirmado publicamente que os servidores furtam-se do cumprimento de suas funções por razões de baixa valoração moral. Segundo o se relatou o Prefeito teria proibido a participação de secretários e assessores em grupos do aplicativo WhatsApp³, e, recebendo críticas pela ordem, teria afirmando que:

aqueles que criticaram a proibição nunca passaram pelo constrangimento ou indignação de, estando em um setor do serviço público, ter sido ignorado porque alguém que deveria atendê-lo estava grudado no telefone viajando pela internet. Pior, na maioria das vezes fofocando e com isso prejudicando o serviço ou até,

³ G1. Alair Corrêa proíbe secretários de participarem de grupos no WhatsApp. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rj/regiao-dos-lagos/noticia/2015/06/alair-correa-proibe-secretarios-de-participarem-de-grupos-no-whatsapp.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

ainda que inconscientemente ajudando a destruir pessoas ou o caráter das mesmas.⁴

O fato porem, não parece ser um caso isolado, por argumentos semelhantes, o chefe do Poder Executivo do município de Itirapina⁵, determinou procedimento equivalente, alijando os servidores públicos do convívio social, tal como foi determinado para os Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro⁶.

Determinações classificadas como ordens disciplinares, alijam o servidor público do convívio social, comprovando que o assédio moral no serviço público pode ser praticado por sentimentos íntimos e questões de ordem pessoal ou mesmo por rivalidades político partidárias, especialmente a cada troca de partido no comando do serviço público. O assédio moral representa a ausência total de impessoalidade que, como se sabe, é um dos princípios basilares da administração pública.

2. A DEFESA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

Conhecida a existência da distinção entre dano moral e assédio moral se faz importante ressaltar a dificuldade em conceituá-los objetivamente, considerando as idiossincrasias atinentes aos elementos e agentes envolvidos nos casos onde a lesão se constata e demanda por sanção e correção.

[...] tendo em vista inúmeros conceitos já existentes na literatura jurídica. Esse desafio justifica-se também pelo fato de ter que lidar com a personalidade do cidadão e a incessante mobilidade da vida social, fatores esses de extraordinária importância para construirmos o conceito de moral.⁷

⁴ TEIXEIRA, Alessandro. **Prefeito chama secretários e assessores de fofoqueiros**. Disponível em: <<http://www.alessandroteixeira.com.br/2015/06/prefeito-chama-secretarios-e-assessores.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016

⁵ TOMAZELA, José Maria. **Prefeitura proíbe uso do celular em Itirapina**. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,prefeitura-proibe-celular-durante-expediente-em-itirapina,1777968>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

⁶ MEGA PORTAL POLICIAL BR. **PM proíbe uso do WhatsApp por policiais em patrulhamento no Rio**. Disponível em: <<http://www.policialbr.com/pm-proibe-uso-do-whatsapp-por-policiais-em-patrulhamento-no-rio/>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

⁷ FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 4ª ed. revista e ampliada e com acórdãos na íntegra. São Paulo, LTr, 2002, p. 53.

Destarte, uma vez que o indivíduo pode ser lesionado pelo que é, além de poder ser lesionado no que possui, há que se considerar que a expressão *dano* deriva do latim *damnum* de conceito amplo o suficiente para designar quaisquer prejuízos, sejam de ordem moral ou material, ou seja, dano corresponde a lesão praticada sobre quaisquer bens jurídicos.

A questão é profunda, de tal forma que, o autor citado procede uma análise histórica para contextualizar os conceitos propostos; este não é o objetivo deste estudo, mas é importante que se registre a relevância dos estudos sobre danos morais mesmo antes dos termos protetivos, determinados pela Constituição Federal de 1988.

Tais termos não permitem confundir o dano moral com o assédio moral, quiçá o resultado da prática do segundo confirme a necessidade de ser indenizado pelo primeiro, de forma que, o fato de serem distintos não exige que não possam ser interpretados de forma conexa.

2.1. Dano moral sofrido na relação de emprego

Os termos determinados na Constituição Federal de 1988 e em outros instrumentos legais que tutelam a moral, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão⁸, objetivam a proteção da personalidade em si, mesmo que se objetive a indenização por meio material, especificamente pecuniário.

Assim é que se o dano, quanto à extensão dos efeitos pode ser classificado em puro e reflexo, dano moral puro é o que se exaure nas lesões a certos aspectos da personalidade, confinando-se no âmago da personalidade, sem repercutir no patrimônio ou em outros elementos materiais do acervo jurídico do lesado, ao passo que o reflexo se caracteriza pelos efeitos ao patrimônio ou aos demais elementos materiais do acervo jurídico do lesado, como extensão de atentados morais, por exemplo, perda da consideração social [...]⁹

⁸ Declaração de direitos do homem e do cidadão. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*. São Paulo, Renovar, 2001, p. 85 e 86.

A subjetividade do dano moral é escrutinado por vários ramos do direito, de forma que o direito do trabalho¹⁰, também é chamado a contribuir, “posto que as relações de trabalho, indiscutivelmente, também são palco das ofensas que afetam a personalidade da pessoa humana, acarretando intranquilidade nas relações jurídicas”¹¹.

Dentre as ofensas que se pode praticar em desfavor do trabalhador tem-se o assédio moral que, “apenas recentemente, em razão da gravidade, generalização e banalização dos casos de assédio moral, é que foi despertada a atenção do Direito pela matéria, sendo ainda incipiente a teorização a seu respeito em nosso meio”¹².

2.2. Do assédio moral

Tal como o dano moral na relação laboral é de difícil conceituação, embora sejam abundantes as definições propostas apresentadas em inúmeros manuais de direito do trabalho¹³, o assédio moral praticado no contexto da relação de trabalho também tem definição subjetiva.

Refletir sobre o tema a partir de um conceito pragmático pode contribuir para o avanço da regulação e da tutela dos efetivos direitos do trabalhador de forma a permitir progresso eficiente em relação à defesa dos direitos em tela e definição de sanção proporcional a lesão que mitigue as ações perniciosas praticadas em detrimento dos direitos do cidadão trabalhador.

[...] o Brasil sempre esteve em descompasso histórico com o próprio mundo. Isso naturalmente acarreta conseqüências de ordem empírica facilmente

¹⁰ Ressalta-se que, sendo o direito do trabalhador a integridade moral objeto deste estudo, faz com que o direito do trabalho aqui seja considerado em sentido amplo, de forma a abranger as relações laborais que se desenvolvem no segmento econômico público, a despeito das características comuns aos contratos de trabalho que se celebram nesta seara, onde, a despeito dos contratos serem celebrados de formas e com pressupostos distintos, os elementos característicos desta relação (habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação) se fazem presentes, como já se fez mencionar oportunamente.

¹¹ FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 4ª ed. revista e ampliada e com acórdãos na íntegra. São Paulo, LTr, 2002, p. 75.

¹² FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral - breves notas*. In CESÁRIO, João Humberto (Coordenador). *Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com o direito civil, ambiental, processual e eleitoral*. São Paulo, LTr, 2007, p. 77.

¹³ CAIRO JR. José. *Curso de Direito do Trabalho. Direito individual e coletivo do trabalho*. 10ª ed. revista, ampliada e atualizada. Ed. Jus Podivm, Salvador, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 10ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Ed. Método, São Paulo, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. LTr, São Paulo, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. revista, atualizada e ampliada.

GEN/Forense, Rio de Janeiro, 2012.

comprováveis, e a atitude do trabalhador brasileiro, face a relação de trabalho é um exemplo claro disso. Pode-se dizer que ele encontra-se em fase infantil e, o que é pior, com um pai superprotetor que o impede de crescer e conquistar sua autonomia profissional e pessoal.¹⁴

Para delimitar um conceito sobre o qual se possa desenvolver um raciocínio lógico a respeito da prática lesiva em detrimento de trabalhadores que atuam no segmento público deve-se ter em mente a noção da ética no trabalho.

Em certa realidade a ética do trabalho fulcrava-se na autodisciplina do tempo, contemporaneamente, esta ética extrai-se do trabalho desenvolvido em equipe.

A moderna ética do trabalho concentra-se no trabalho de equipe. Celebra a sensibilidade aos outros; exige “aptidões delicadas”, como ser bom ouvinte e cooperativo, acima de tudo, o trabalho em equipe enfatiza a adaptabilidade às circunstâncias. O trabalho de equipe é a ética de trabalho que serve a uma economia política flexível. Apesar de todo o arquejar psicológico da administração moderna sobre o trabalho de equipe no escritório e na fábrica, é o etos de trabalho que permanece na superfície da experiência. O trabalho de equipe é a prática de grupo de superficialidade degradante.¹⁵

E, é neste ambiente de coletividade real ou virtual que o assédio moral encontra clima para se desenvolver, fato que exige esforço da equipe unida pelo empregador para evitar seu surgimento e/ou extirpar seus desdobramentos e conseqüências.

Neste contexto, o assédio moral é tido como “qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”¹⁶.

O referido conceito doutrinário apresentado encontra respaldo na jurisprudência, que reconhece a prática lesiva em desfavor de servidores públicos.

O assédio moral, no serviço público, configura-se por violência pessoal, moral e psicológica praticada entre colegas de mesma ou superior hierarquia, com a submissão da vítima a reiteradas situações de constrangimento, de incômodo e humilhações, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e

¹⁴ FIALHO, Jussara Farias. *Conflito entre direitos fundamentais do empregado e interesses econômicos*. In HASSON, Roland (Coordenador). *Direitos dos trabalhadores e direitos fundamentais*. Juruá, Curitiba, 2003, p. 180.

¹⁵ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Trad.: Marcos Santarrita. 15ª ed. Record, Rio de Janeiro, 2010, p. 118.

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução Maria Helena Kühner. 3ª ed. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 2002, p. 65.

no exercício de suas funções. No caso, resta configurado o assédio moral, tendo em vista se tratar de conduta reiterada, de nítida exposição da servidora a situações humilhantes e degradantes em ambiente de trabalho, violadoras, inclusive, do Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos (Decreto nº 1.171/1994), com danos à sua integridade psíquica, consoante relatório da própria Comissão de Readaptação Funcional da Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores da Secretaria de Administração Pública do Governo do Distrito Federal.¹⁷

Não se confunde o assédio moral com o estresse ou pressão no trabalho, nem com coação moral, reconhecido como constrangimento praticado por uma pessoa a outra, a fim de influir em seu ânimo para que ela faça, deixe de fazer ou tolere alguma coisa a que não está obrigada em face da lei, tampouco se confunde com assédio sexual, fato típico definido pelo artigo 216-A do Código Penal.

Mais do que apenas uma provocação, o assédio moral no local de trabalho é uma campanha psicológica com o objetivo de fazer da vítima uma pessoa rejeitada com a indução de que se considere incompetente; a vítima acaba se prejudicando na possibilidade de ascensão na carreira, podendo entrar em estado depressivo, sofrer Síndrome de Burnout¹⁸ e, quiçá ser levado a afastar-se do trabalho por licenças médicas.

2.2.1. Espécies de assédio moral

¹⁷ 3ª TURMA CÍVEL. APELAÇÃO, Processo: 20120111346890APC (0007160-36.2012.8.07.0018), Apelante (s): INSTITUTO BRASÍLIA AMBIENTAL IBRAM/DF, Apelado (s): ELIA REGINA ABREU DE SANTANA, Relator: Desembargador FLAVIO ROSTIROLA, Revisor: Desembargador GILBERTO PEREIRA DE OLIVEIRA. Acórdão nº 838414.

¹⁸ A Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional tem por principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes, manifesta principalmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. A síndrome é um distúrbio psíquico, foi descrito em 1974 por Freudenberg, médico americano e está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

A presente nota tem finalidade meramente explicativa, não tem a pretensão de esgotar o tema correlato à Síndrome de Burnout, ao contrário, pretende evidenciar que uma das consequências do assédio moral pode ser deveras perniciosas à saúde do cidadão trabalhador, servidor público. Tal síndrome tem registros recorrentes de crescimento de suas ocorrências e merece estudo pragmático e respeitoso que fomente o debate sobre a necessidade de rever a forma como as relações laborais interpessoais estão por se desenvolver, a fim de proporcionar o desenvolvimento de um projeto sociopolítico que reveja as relações laborais de forma que a produção e a persecução de metas não culmine no adoecimento dos cidadãos sob pena do resultado econômico deixar de ser interessante ante o desgaste que venha proporcionar.

Considerado como uma ação psíquica praticada contra o trabalhador no ambiente de trabalho, é comum que se pense que sua incidência se dê apenas de forma descendente, ou seja, praticado por um superior hierárquico, em decorrência do abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou pelo superior hierárquico imediato ou mediato.

Contudo, verifica-se a possibilidade de se proceder ao assédio moral ascendente, praticado pelo trabalhador, empregado ou servidor público, ou mesmo por um grupo deles, contra um superior hierárquico em comum.

Da mesma forma, se pode ter o assédio moral horizontal, cometido entre colegas de trabalho que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estipulado por competição, por resultados a serem alcançados.

Seja qual for a espécie, as consequências são comuns, influenciando sobre a psique do cidadão trabalhador, exigindo assim, em alguns casos, tratamento psicológico para reversão dos seus efeitos, tal como demandando indenização pelos danos causados.

Tal fato tem inspirado a jurisprudência no tratamento do tema tal como o legislador na propositura do Projeto de Lei no Senado nº 121/2009, como se verifica.

3. ASSÉDIO MORAL COMO ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Inobstante a quantificação das indenizações devidas por assédio moral seja uma incógnita sem o devido parâmetro definido, os tribunais já reconhecem a gravidade do ato praticado contra o cidadão trabalhador, classificando-o como improbidade administrativa.

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 mal 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.¹⁹

A jurisprudência citada demonstra compasso com o Projeto de Lei no Senado nº 121/2009 que visa alterar o artigo 11 da Lei nº 8.429/92, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa, pretendendo que o artigo da lei em tela passe a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.²⁰

Atualmente o referido projeto de lei encontra-se com decisão aprovada por comissão, tendo sido remetido à Câmara dos Deputados em 02/12/2014, o que nos sugere que a tendência é ver o tema regulamentado de forma oficial em breve.

O presente projeto de lei visa regular o assunto em âmbito federal, mas há precedentes regulatórios em outros entes federativos, como a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002 que vigora no Estado do Rio de Janeiro que em seu artigo 2º define o assédio moral nos seguintes termos:

Art. 2º Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

¹⁹ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. RECURSO ESPECIAL Nº 1.286.466 - RS (2011/0058560-5). RELATORA: MINISTRA ELIANA CALMON, RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, RECORRIDO: ODILON ALMEIDA MESKO, ADVOGADO: LUIZ GERALDO TELESKA MOTA.

²⁰ SENADO FEDERAL, Projeto de Lei nº 121, de 2009. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/90254>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.²¹

Assim, considerando os precedentes jurisprudenciais e a perspectiva em ver o PLS nº 121/2009 entrar em vigor, pode-se nutrir expectativa de perceber a citada lei estadual sendo aplicada com sanção proporcional por analogia a lei federal, e tal expectativa é crescente inclusive para os municípios que eventualmente não tenham norma objetivamente prevista mas, venham utilizar destas normas de forma igualmente análoga.

3.1. Sanção correspondente

O reconhecimento da lesão provocada pela prática do assédio moral contra servidor público é uma etapa da discussão superada pelos tribunais, a despeito de carecer de maiores investimentos pelos autores, sobretudo nos manuais acadêmicos que pouco ou quase nada mencionam sobre o tema.

Contudo, a forma de indenização da vítima representa um desdobramento do tema que carece de estudos mais aprofundados.

A prática tem demonstrado que a indenização deve-se dar por meio de compensação pecuniária, e, neste sentido, a jurisprudência guarda consonância, apesar de variarem no entendimento quanto a quantificação da indenização devida.

²¹ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Lei Nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/index.html?lei_3921_23082002.htm>. Acesso em: 25 jan. 2016.

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. RAZOABILIDADE 1. Tipificado o assédio moral decorrente de insultos e grosserias constantes de que era vítima a empregada, na fixação do valor da indenização por dano moral cumpre tomar em conta não apenas os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal, mas também que a compensação devida cumpre um importante papel pedagógico, destinada a desencorajar a reiteração no cometimento da mesma infração. 2. Inaceitável o arbitramento de um valor irrisório (um salário-mínimo) a título de indenização por dano moral decorrente de afronta sistemática à honra e à dignidade da pessoa humana. [...] Recurso de revista conhecido e provido para arbitrar em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da indenização por assédio moral.²²

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. O assédio moral decorre da submissão continuada do trabalhador a um tratamento ofensivo e humilhante durante a atividade laboral, capaz de lhe gerar dano reparável. O dano moral caracteriza-se por circunstâncias e fatos que atinjam a honra objetiva e/ou subjetiva do trabalhador, que lhe acarretem um desprestígio perante si e/ou a terceiros, e que violem o complexo de direitos que integram o arcabouço principiológico da dignidade da pessoa humana. Sua configuração exige prejuízo que tenha sido gerado por uma conduta comissiva ou omissiva do empregador, o que torna imprescindível a existência de nexo de causalidade entre a hipótese fática e a mácula moral, psíquica e/ou material da qual passa a ser acometido o obreiro. Nesse contexto, ausentes elementos no conjunto probatório que revelem a prática dos atos ensejadores, culmina indevida a indenização pleiteada.²³

Sobre o tema, há entendimento de que a tarifação prevista na lei de imprensa não se aplica de forma análoga, consoante se lê na Súmula 281, STJ²⁴ e, enquanto não for deliberado o PLS 150/1999²⁵, que se encontra aprovado por decisão terminativa, a questão seguirá sendo considerada, na prática, de forma subjetiva.

²² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 7170420115020371, Relator: João Oreste Dalazen, Julgamento: 13/05/2015, Órgão Julgador: 4ª Turma, Publicação: DEJT 22/05/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190564229/recurso-de-revista-rr-7170420115020371>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

²³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. RO 00014289620125020072 SP 00014289620125020072 A28, Relator(a): SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Julgamento: 19/08/2014, Órgão Julgador: 11ª TURMA, Publicação: 26/08/2014, Parte(s): RECORRENTE(S): EMBALAGENS PLÁSTICAS LTDA. RECORRENTE(S): Emerson Vitoria Cattaneo. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137608882/recurso-ordinario-ro-14289620125020072-sp-00014289620125020072-a28>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

²⁴ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Súmula 281. A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/site/STJ>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

²⁵ SENADO FEDERAL. Projeto de Lei nº 150, de 1999. "Tem por fim fixação, normas, danos morais, aplicação, âmbito, âmbito nacional, união federal, estados, (df), municípios. requisitos, tutela, bens, tutela jurisdicional, lei, pessoa física, pessoa jurídica, caracterização, danos morais, ação, omissão, patrimônio, alcance, conceito, comunidade. critérios, análise, opinião, comentário, publicação, ação

Até então o texto está no aguardo de decisão da câmara dos deputados desde 08/01/2007, de forma que, o entendimento segundo o qual “na avaliação do dano psicológico não há critério objetivo para quantificar a compreensão correspondente, mesmo porque a absorção da dor psíquica varia de indivíduo para indivíduo”²⁶ persiste como o mais plausível de que se dispõe.

De fato, deliberar sobre a forma e/ou o quanto seria justo para indenizar a vítima de assédio moral em sede de serviço público ou particular representa tema deverás denso que exige uma revisão de conceitos subjetivos como moral e ética tratados complexamente por referenciais teóricos respeitados, como Max Weber²⁷.

A questão ética moderna para Max Weber remete a uma redefinição radical da noção de sujeito moral. A progressiva subjetivação da questão moral no mundo moderno, como resultado de um longo processo de aprendizado no sentido de uma crescente reflexividade e auto-consciência das aporias da vida prática, leva a uma redefinição radical da relação do indivíduo moderno com seus semelhantes e, por extensão, com a vida institucional em sentido amplo, assim como na sua relação com sua própria natureza interior. A importância dessas transformações para a discussão da especificidade dos dilemas da vida política e moral contemporânea salta aos olhos.²⁸

A despeito da subjetividade do quantum indenizatório que deve ser concedido às vítimas de assédio moral, o imprescindível é reconhecer que esta prática lesiva à integridade psicológica do trabalhador pode e é desenvolvida em detrimento de cidadãos que desempenham seu mister funcional no segmento privado e público.

Conquanto, na seara pública, quiçá por conta de suas idiosincrasias específicas, o repúdio tende a ser menor e a cômoda aceitação pelos pares maior, fato que, se comprovado pode conduzir as vítimas a danos maiores e mais complexos, de ordem moral e material.

judicial, fato, situação, pessoa física, pessoa jurídica, reparação, danos morais, caracterização, calúnia, difamação, injúria. hipótese, inexistência, representante, data, fato, representação, ministério público, incapacidade, pessoa física, coma, doente, ofensa, patrimônio, moral. fixação, prazo, prescrição, ajuizamento, ação de indenização, omissão.” Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/1459>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8ª ed. revista e atualizada. LTr, São Paulo, 2012, p. 518.

²⁷ WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Tradução Pietro Nasseti, 4ª ed. Martin Claret, São Paulo, 2008.

²⁸ SOUZA, Jessé. *Homem, cidadão: ética e modernidade em Weber*. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, nº.33, São Paulo, Aug. 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0102-6445&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2016.

A presente assertiva correlata a incidência diferenciada do assédio moral sobre os servidores públicos de quaisquer modalidades e se verifica com a crescente e reiterada prática por parte dos órgãos públicos de proceder a retenção dos vencimentos ou sua concessão parcelada, como tem-se verificado nos Estados e Municípios que eram mais agraciados com as verbas derivadas dos *royalties* do petróleo.

O quadro tende a se agravar com a repressão desproporcional que alguns chefes de executivo tem imposto aos servidores que, insatisfeitos com a redução ilegal de seus vencimentos, optam por declarar greve²⁹.

Alias, a ausência de regras regulamentadoras do exercício do direito constitucional à greve pelo servidor público assinala ainda mais como o assédio moral praticado contra este tende a ser mais contundente, uma vez que lhe é negado um direito constitucionalmente garantido. Todavia, espera-se ver esta questão específica do exercício do direito a greve sanada com a conclusão do Projeto de Lei do Senado nº 287, de 2013³⁰.

CONCLUSÃO:

A temática proposta pretendia confirmar a prática do assédio moral na relação laboral que se desenvolve em sede de serviço público, o que se verificou, tal como a necessidade de proporcionar correspondente indenização pecuniária em favor da vítima.

Os critérios necessários para configuração da prática do assédio moral na relação laboral desenvolvida em sede de serviço público são as mesmas adotadas para sua verificação na

²⁹ A título de exemplo, tem-se o caso dos servidores municipais de Cabo Frio, estado do Rio de Janeiro, especificamente os profissionais da educação municipal que tem amargado meses de atraso no recebimento dos seus vencimentos, além da mitigação das condições de trabalho, inobstante demonstrações públicas por parte de agentes políticos e segmentos da sociedade civil que comprovam publicamente que a verba federal do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB tem sido creditada nas contas da Prefeitura Municipal, tendo inclusive percebido acréscimo em relação aos exercícios anteriores. In TEIXEIRA, Alexandre. **Recursos do FUNDEB e do FPM serão depositados nesta quarta, 30**. Disponível em <<http://www.alessandroteixeira.com.br/2015/12/municipios-recursos-do-fundeb-e-do-fpm.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

³⁰ O referido PLS dispõe sobre as relações do trabalho, o tratamento de conflitos, o direito de greve e regulamenta a Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho -OIT, estabelecendo as diretrizes da negociação coletiva no âmbito da administração pública dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atualmente encontra-se com a relatoria da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

seara privada, a despeito das idiossincrasias que diferenciam a celebração do pacto laboral nos segmentos públicos e privados e suas consequências atinentes à estabilidade ou ausência desta.

Ressalta-se, porém, que talvez, a subjetividade comum aos contornos da indenização pecuniária devida aos trabalhadores vítimas de assédio moral deva ser considerada para uma releitura da questão sobre o viés preventivo que talvez afastaria a questão da judicialização e permitiria uma melhor satisfação dos interesses envolvidos, quais sejam, os do servidor público ou trabalhador de forma geral, ao invés da agressão versada em sua honra subjetiva e a do erário público em não ser aplicado em indenizações por atos lesivos praticados por seus agentes em conflito de ordem moral, permitindo que se reflita sobre o investimento de tais verbas no atendimento de interesses comuns a todos, proporcionando resultados mais eficientes e pragmáticos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. revista e atualizada, LTr, São Paulo.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas**. São Paulo, Renovar, 2001.

CAIRO JR. José. **Curso de Direito do Trabalho. Direito individual e coletivo do trabalho**. 10ª ed. revista, ampliada e atualizada. Ed. Jus Podivm, Salvador, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Ed. Método, São Paulo, 2014.

Declaração de direitos do homem e do cidadão. Disponível em:

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. LTr, São Paulo, 2009.

DISTRITO FEDERAL, 3ª TURMA CÍVEL. **APELAÇÃO, Processo: 20120111346890APC**

(0007160-36.2012.8.07.0018), Apelante (s): INSTITUTO BRASÍLIA AMBIENTAL

IBRAM/DF, Apelado (s): ELIA REGINA ABREU DE SANTANA, Relator: Desembargador FLAVIO

ROSTIROLA, Revisor: Desembargador GILBERTO PEREIRA DE OLIVEIRA. Acórdão nº 838414.

Disponível em: <<http://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/157479023/apelacao-civel-apc-20120111346890-df-0007160-3620128070018/inteiro-teor-157479053>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Lei Nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/index.html?lei_3921_23082002.htm>. Acesso em: 25 jan. 2016.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 4ª ed. revista e ampliada e com acórdãos na íntegra. São Paulo, LTr, 2002.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breves notas**. In CESÁRIO, João Humberto (Coordenador). **Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com o direito civil, ambiental, processual e eleitoral**. São Paulo, LTr, 2007, p. 77.

FIALHO, Jussara Farias. **Conflito entre direitos fundamentais do empregado e interesses econômicos**. In HASSON, Roland (Coordenador). **Direitos dos trabalhadores e direitos fundamentais**. Juruá, Curitiba, 2003.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 4ª ed. revista e ampliada e com acórdãos na íntegra. São Paulo, LTr, 2002.

G1. **Alair Corrêa proíbe secretários de participarem de grupos no WhatsApp**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rj/regiao-dos-lagos/noticia/2015/06/alair-correa-proibe-secretarios-de-participarem-de-grupos-no-whatsapp.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. revista, atualizada e ampliada. GEN/Forense, Rio de Janeiro, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 3ª ed. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 2002.

MEGA PORTAL POLICIAL BR. **PM proíbe uso do WhatsApp por policiais em patrulhamento no Rio**. Disponível em: <http://www.policialbr.com/pm-proibe-uso-do-whatsapp-por-policiais-em-patrulhamento-no-rio/>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 150, de 1999**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/1459>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

_____. **Projeto de Lei nº 121, de 2009**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/90254>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

_____. **Projeto de Lei do Senado nº 287, de 2013**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113701>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad.: Marcos Santarrita. 15ª ed. Record, Rio de Janeiro, 2010.

SOUZA, Jessé. **Homem, cidadão: ética e modernidade em Weber**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, nº.33, São Paulo, Aug. 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0102-6445&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2016.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **RECURSO ESPECIAL Nº 1.286.466 - RS (2011/0058560-5)**. RELATORA: MINISTRA ELIANA CALMON, RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, RECORRIDO: ODILON ALMEIDA MESKO, ADVOGADO: LUIZ GERALDO TELESKA MOTA.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula 281**. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/site/STJ>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

TEIXEIRA, Alessandro. **Prefeito chama secretários e assessores de fofoqueiros**. Disponível em: <<http://www.alessandroteixeira.com.br/2015/06/prefeito-chama-secretarios-e-assessores.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

_____. **Recursos do FUNDEB e do FPM serão depositados nesta quarta, 30**. Disponível em: <<http://www.alessandroteixeira.com.br/2015/12/municipios-recursos-do-fundeb-e-do-fpm.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

TOMAZELA, José Maria. **Prefeitura proíbe uso do celular em Itirapina**. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,prefeitura-proibe-celular-durante-expediente-em-itirapina,1777968>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR 7170420115020371**, Relator: João Oreste Dalazen, Julgamento: 13/05/2015, Órgão Julgador: 4ª Turma, Publicação: DEJT 22/05/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190564229/recurso-de-revista-rr-7170420115020371>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **RO 00014289620125020072 SP 00014289620125020072 A28**, Relator(a): SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Julgamento: 19/08/2014, Órgão Julgador: 11ª TURMA, Publicação: 26/08/2014, Parte(s): RECORRENTE(S): EMBALAGENS PLÁSTICAS LTDA. RECORRENTE(S): Emerson Vitoria Cattaneo. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137608882/recurso-ordinario-ro-14289620125020072-sp-00014289620125020072-a28>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução Pietro Nasseti, 4ª ed. Martin Claret, São Paulo, 2008.

Recebido em: 27-01-2016 / Aprovado em: xx