



Centro de Convenções Ulysses Guimarães
Brasília/DF – 4, 5 e 6 de junho de 2012

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Everton Cabral Maciel
Carla Valéria Nogueira
Maria Carmelita Sampaio Colares
Lidiany Alexandre Azevedo



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Everton Cabral Maciel
Carla Valéria Nogueira
Maria Carmelita Sampaio Colares
Lidiany Alexandre Azevedo

RESUMO

A temática do assédio moral, emerge no meio acadêmico, através de pesquisas e assume um papel de destaque nas instituições públicas e privadas, bem como, nas organizações sindicais e associações de trabalhadores. Segundo Freire (2008), o assédio moral é um fenômeno que se relaciona com as condições de trabalho e encontra-se presente nas instituições públicas mesmo em tempos democráticos. No Estado do Ceará, o governo, através da Mesa de Negociação Permanente (MENP) aprovou a proposta encaminhada pelo Fórum Unificado das Associações e Sindicatos de Servidores Públicos Estaduais do Ceará (FUASPEC), para desenvolvimento de um projeto de combate ao assédio moral na administração pública executiva do Estado. Para elaboração do projeto foi instituída a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública, com representantes do governo e dos trabalhadores, e coordenada pela Secretaria do Planejamento e Gestão (SEPLAG). Como resultado foram elaborados o projeto que criou a Lei sobre o assédio moral, o manual de prevenção e combate ao assédio moral e realizado a experiência de implantação e capacitação da primeira comissão de prevenção e combate ao assédio moral na Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS). Este trabalho apresenta o conhecimento acumulado sobre a temática do assédio moral e a metodologia de implantação e capacitação das Comissões Prevenção e Combate ao Assédio Moral.



INTRODUÇÃO

No âmbito do Governo do Estado do Ceará, a Mesa Estadual de Negociação Permanente, constituída por representantes do Governo Estadual e entidades representativas dos servidores públicos estaduais, vem investindo na proposição de políticas governamentais de valorização do servidor e garantia da dignidade e respeito nas relações de trabalho. Dentre essas, a aprovação em 2008 da proposta encaminhada pelo Fórum Unificado das Associações e Sindicatos de Servidores Públicos Estaduais do Ceará (FUASPEC) concernente a elaboração de um projeto de lei de combate ao assédio moral na administração pública executiva do Estado do Ceará. A propositura teve como subsídio uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Estadual do Ceará (MOVA-SE), na qual apontava-se uma incidência de 38% de servidores que relataram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho.

O Governo do Estado do Ceará, compreendendo a importância de avançar na interlocução entre instituição, sociedade e servidores através de suas legítimas representações, instituiu a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública, com representantes do governo e dos trabalhadores, e coordenada pela Secretaria do Planejamento e Gestão (SEPLAG). Como resultado e no intuito de criar normativas para a elaboração de uma política de combate ao assédio moral a ser estendida a toda administração pública executiva do estado, em 2009 foi elaborado o Projeto de Lei sobre o assédio moral, o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e realizado a experiência de implantação e capacitação da primeira Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral junto à Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS). Em 2011, ocorre a aprovação e publicação no Diário Oficial do Estado da Lei nº 15.036, de 18/11/2011, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repressão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho.



A Lei traz consigo a definição do protocolo de providências sobre o processo de apuração de denúncias de assédio moral, a exemplo da representação, processamento, medidas administrativas protetivas e penalidades. Define ainda alocação de recursos ordinários do erário estadual para cobertura de despesas necessárias a execução da Lei, além de dotações oriundas de programas de qualidade de vida e de valorização, capacitação e reciclagem de servidores públicos a serem destinadas ao aprimoramento comportamental dos servidores públicos estaduais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Trabalho e sociabilidade

No trabalho se produz um novo indivíduo e uma nova sociedade. Nesta perspectiva, para que o trabalho aconteça faz-se necessário a prévia ideação, a objetivação e a exteriorização (LUKÁCS, 2010; LESSA, 2007). Seguindo essa lógica, o homem, abstrai no pensamento o que deseja alcançar (planejamento), em seguida faz escolhas de acordo com as possibilidades dadas, e por fim transforma a natureza e a si mesmo, criando novas necessidades e novas possibilidades para si e para a sociedade. De acordo com Lukács (1978, p.4):

A essência do trabalho consiste em precisamente em ir além dessa fixação dos seres vivos na competição biológica com seu mundo ambiente. O momento essencialmente separatório é constituído não pela fabricação de produtos, mas pelo papel da consciência, a qual precisamente aqui, deixa de ser mero epifenômeno da reprodução biológica: o produto, diz Marx, é o resultado que no início do processo existia “já na representação do trabalhador”, isto é, de modo ideal.

No processo de resgate do homem e da história, Marx (2010) analisa o trabalho como “categoria fundante”, ou seja, a primeira relação do homem com a natureza, por meio da qual o homem abandona seu caráter puramente biológico e se reproduz no contexto das relações sociais. Seguindo essa linha de pensamento,



o trabalho é capaz de diferenciar o homem da natureza, além de gerar novas necessidades e novas possibilidades, ao indivíduo e a sociedade¹.

Nesta perspectiva, o trabalho remete necessariamente para além de si, criando necessidades que ele próprio não poderá satisfazer ou solucionar. Assim, ao ter uma finalidade precisa, qual seja: produzir algo a partir da necessidade planejada, o trabalho produz, ao mesmo tempo, outras necessidades que são independentes da consciência, necessidades e possibilidades subjetivas, ou seja, de ser ou não ser (LESSA, 2007; LUKÁCS, 2010). Trata-se nesse ponto da causalidade, em outras palavras, as causas que geram outro efeito não previamente pensado². “O trabalho é, portanto, resultado de um pôr teleológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente no ser biológico dos animais (ANTUNES, 2009, p. 136).

O trabalho neste contexto é o que torna o homem um “ser social”³, justamente por ser capaz de produzir para além da atividade planejada e objetivada, ou seja, cria novas necessidades e possibilidades que estão adiante da satisfação da materialidade e da sobrevivência, bem como, das relações anteriormente postas⁴ (LESSA, 2007; LUKÁCS, 1978). De acordo com Behring e Boschetti (2008, p. 53),

1 De acordo com Lukács (1978, p. 5): Com justa razão pode designar o homem que trabalha, ou seja, o animal tornado homem através do trabalho, como um ser que dá resposta. Com efeito, é inegável que toda atividade laborativa surge como solução de resposta ao carecimento que a provoca. Todavia, o núcleo da questão se perderia caso se tomasse aqui como pressuposto uma relação imediata. Ao contrário o homem um ser que dá respostas precisamente na medida em que – paralelamente ao desenvolvimento social e em proporção crescente – ele generaliza, transformando em perguntas seus próprios carecimentos e suas possibilidades de satisfazê-los; e quando, em sua resposta ao carecimento que a provoca, funda e enriquece a própria atividade com tais mediações, frequentemente bastante articuladas.

2 “Lukács recorreu a Aristóteles para compreender claramente as complexas conexões entre teleologia e causalidade a partir do trabalho. A teleologia está presente na própria colocação de finalidades. A causalidade é dada pela materialidade fundante, pelo movimento que se desenvolve em suas próprias bases, ainda que tendo como elemento desencadeador um ato teleológico” (ANTUNES, 2009, p. 137).

3 De acordo com Antunes (2009, p. 136): “Embora seu aparecimento seja simultâneo ao trabalho, a sociabilidade, a primeira divisão do trabalho, a linguagem etc. encontram sua origem a partir do próprio ato laborativo. O trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré humanas para o ser social.”

4 De acordo com Lessa (2007, p.81): “É essa propriedade essencial ao trabalho - ser um tipo de reação ao ambiente que produz algo ontologicamente antes inexistente, algo novo – que lhe possibilita destacar os homens da natureza. Em outras palavras, é a capacidade essencial de, pelo trabalho, os homens construir um ambiente e uma história cada vez mais determinada pelos atos humanos e cada vez menos determinada pelas leis naturais, que constitui o fundamento ontológico da gênese do ser social. E toda essa processualidade tem, no processo de generalização detonado pelo trabalho, seu momento fundante”.



“se sua base material é a produção e o consumo de mercadorias, estamos falando também do trabalho enquanto atividade humana, repleta de subjetividade, de identidade, de costumes e vida”.

Temos neste processo o desenvolvimento das capacidades humanas e a construção de um novo modo de ser e de se relacionar no mundo, com destaque para o caráter contraditório do ser social, qual seja: a realização consciente de atividades planejadas em contextos permeados por causalidades postas. Nas palavras de Lukács (1978, p. 6), “a necessidade social só se pode afirmar por meio da pressão que exerce sobre os indivíduos, a fim de que as decisões deles tenham uma determinada orientação”. Nestes termos, o homem faz escolhas que, por sua vez são determinadas pela dimensão objetiva e subjetiva do ser social. Segundo Marx e Engels (2010, p. 44), trata-se “de uma forma determinada de atividade dos indivíduos, de uma forma determinada de manifestar sua vida, um modo de vida determinado”.

Trabalho e sofrimento mental na contemporaneidade

Muitos estudos que encontramos na literatura científica enfocam a temática do trabalho e saúde mental. Grande parte deste estudos, no entanto, foram desenvolvidos a partir de pesquisas com trabalhadores da área da indústria (SAMPAIO; CARNEIRO, 1995; LAUREL; NORIEGA, 1989; KUENZER, 2004; RIGOTTO, et al, 2010) e outro grupo de estudos focalizou os trabalhadores da área de serviços. Destes, alguns focalizam os servidores públicos (SALA et al, 2009; NORONHA et al, 2008; CUNHA et al, 2009).

Dejours e Abdoucheli (1994, p.124), entendem o “sofrimento psíquico como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico”. Os autores compactuam da ideia de que o trabalho por si só não adoce⁵ e utilizam a teoria psicanalítica para compreender a relação entre homem e trabalho, caracterizando a partir dessas aproximações o

5 De acordo com Dejours (1994, p. 24), “o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe a livre atividade. O bem-estar em matéria psíquica não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho”.



sofrimento ou o bem-estar do trabalhador. Esta perspectiva, tem como foco, as estratégias de enfrentamento para suportar as adversidades do trabalho, e em sua base de análise, a subjetividade⁶ e os sintomas, que expressam diversos fatores determinantes. Contudo, não priorizam neste estudo, a necessidade de conhecer a historicidade do processo saúde-doença e dos processos de trabalho, bem como, deixam para segundo plano a organização, as relações e as condições de trabalho.

No modelo da psicodinâmica do trabalho⁷ apresentado por Dejours (1992), os transtornos mentais ou a patologia ocorrem quando se rompe o equilíbrio entre sofrimento e adaptação aos processos de trabalho, ou ainda, quando as proteções e as defesas não são mais possíveis. Nesta perspectiva, a normalidade aparente, ou a ausência de sofrimento, não significa que o trabalhador seja saudável ou livre de desequilíbrios. O autor destaca ainda, que os processos patológicos são decorrentes da estrutura de personalidade constituída antes do ingresso dos sujeitos nos campos de trabalho, ou seja, constituídas nas vivências da criança com a angústia dos pais. Sobre a questão, destacamos a fala do autor:

Contrariamente ao que se poderia imaginar, a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Não existem psicoses do trabalho, nem neuroses do trabalho. Até os maiores e mais ferrenhos críticos da nosologia psiquiátrica não conseguiram provar a existência de uma patologia mental específica do trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 122)

Para Brant e Minayo-Gomes (2004, p. 215), “o sofrimento se configura como uma reação, uma manifestação da insistência em viver em um ambiente que, na maioria das vezes, não lhe é favorável”. Logo, o sofrimento não caracteriza uma forma única de experiência, uma vez que, mesmo expostos as mesmas relações e organização do trabalho, cada trabalhador poderá manifestar de forma diferente, ou ainda sequer sofrer por tal realidade. O sofrimento, portanto, depende dos

6 “A subjetividade da relação HOMEM-TRABALHO tem muitos efeitos concretos e reais, mesmo se eles são descontínuos: encontramos a marca no absenteísmo, nas greves ou naquilo que alguns nomeiam “presenteísmo”, isto é, o engajamento excessivo a uma tarefa por certos trabalhadores, do qual ninguém seria capaz de atenuar o ardor desencadeado” (DEJOURS, 1994, p. 23).

7 A psicodinâmica do trabalho considera que o sofrimento é individual mas a solução é coletiva. O método consiste na escuta coletiva dos trabalhadores gerando um processo de reflexão coletiva que terá como consequência a transformação do espaço de trabalho (DEJOURS, 1992)



significados atribuídos pelos sujeitos em determinado contexto histórico e cultural⁸. Os autores destacam ainda, a existência de uma complexidade que envolve o sofrimento e o universo do trabalhador, que está para além da categorização do mesmo como doente na perspectiva médica, “existe algo para além da doença e da não doença” (BRANT; MINAYO-GOMES, 2004, p. 216).

Nesta perspectiva, Brant e Minayo-Gomes (2004) pontuam o fato de que o sofrimento nas instituições modernas é tratado como adoecimento e medicalizado, gerando ainda a banalização do uso de antidepressivos e a discriminação do trabalhador que sofre. Logo, as estruturas dos espaços ocupacionais não possibilitam a criação de meios para lidar com o sofrimento do trabalhador, deixando para o médico e outros profissionais da saúde a avaliação e caracterização da condição como doença, trazendo a psiquiatria para dentro das organizações. Nestes termos, os autores acreditam que o sofrimento está para além do psiquismo⁹, encontrando-se no campo dos significados atribuídos pelos sujeitos.

O trabalho na contemporaneidade traz os traços do modelo taylorista-fordista associado ao modelo de acumulação flexível. Desta forma, as estratégias de envolvimento do humano se reconfiguram e ganham novas roupagens na civilização do capital, contudo mantém a lógica fundante, qual seja: a mercantilização do trabalho e das relações (CARVALHO, 2010).

Na civilização do capital o trabalho significa sobrevivência, bem como “se liga a reconhecimento, à identidade e a autoestima” (SORATTO; PINTO, 2006, p 282). Trabalhar ou não trabalhar, onde e como desenvolver as atividades, salários e benefícios associados significam, ainda, o lugar no mundo, ou seja, as relações permitidas e o acesso a bens nesta civilização. Nesta sociabilidade, o que é garantido através dos pactos sociais, ou seja, nas Leis, não será acessível a todos os trabalhadores, uma vez que, existem outras mediações, dentre estas, o dinheiro.

8 “uma vez expresso, o sofrimento recebeu diferentes significações e destinos ao longo da história. De símbolo do pecado judaico-cristão à patologia da ciência moderna, passando pela bruxaria medieval, o sofrimento sempre exigiu do homem uma explicação lógica, quanto mais estranheza a sua manifestação provocava na comunidade.” (BRANT; MINAYO-GOMES, 2004, p.214)

9 Para Brant e Minayo-Gomes (2004), a palavra sofrimento tem sido relacionada ao psíquico e a palavra dor ao corpo, apresentando-se assim como uma construção dicotômica, ou seja, como se existisse dois tipos de dor. Nesta perspectiva, perceber a relação e a diferença entre estes dois conceitos, favorece a ampliação da perspectiva da saúde e doença, uma vez que, dor e sofrimento fazem parte do universo de significados do sujeito que adocece.



Portanto, não é o trabalho por si que gera qualquer problema (ao contrário, ele produz uma identidade¹⁰ e fortalece as relações entre os homens e deste com o mundo), e sim o modo de realização, as condições, a organização e as relações envolvidas que aliena e transforma o trabalho em mercadoria (SORATTO; PINTO, 2006). No sistema do capital e na lógica da mercantilização, as oportunidades de trabalho aparecem de acordo com as necessidades do mercado, e não das aptidões do sujeito trabalhador que, por sua vez, se submete a qualquer atividade para sobreviver. De acordo com Laurel e Noriega (1989, p. 104), “essa constante negação da capacidade criativa do trabalho, então, explicaria porque a atividade especificamente humana torna-se destrutiva e não potencializadora das capacidades humanas dos trabalhadores”.

De fato, neste sistema, temos uma ilusória capacidade de mobilidade social, que gera ansiedade e instabilidade em um tempo insuficiente, acrescenta-se a isso flexibilidade das relações sociais e a corrosão do caráter¹¹, até certo ponto necessários, para garantir não apenas a sobrevivência material, mas também, a sobrevivência emocional (SENNETT, 2008). Temos ainda, os processos de adaptação aos processos de trabalho, como forma de garantir a manutenção do equilíbrio possível, considerando os limites do corpo, numa sociedade capitalista (LAUREL; NORIEGA, 1989).

Logo, para pensarmos o sofrimento psíquico numa dada civilização, devemos considerar a totalidade das relações e as trajetórias humanas, percebendo ainda a historicidade dos processos saúde-doença e a relação com as condições de vida e de trabalho dos sujeitos (LAUREL; NORIEGA, 1989). Importante ainda, não perdermos de vista a subjetividade¹² e o campo dos significados, uma vez que, estes conteúdos também se relacionam com as

10 A identidade segundo González Rey (2005, p. 263): “um sistema de sentidos que se articula a partir das configurações subjetivas historicamente constituídas na história de um sujeito concreto e nas condições concretas dentro das quais ele atua neste momento”.

11 “O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; estes sentimentos sustentáveis, servirão a nossos caracteres. Caráter são só traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem” (SENNETT, 2008, p. 10).

12 De acordo com González Rey (2005, p. 240): “A teoria da subjetividade que assumo rompe com a representação que restringe a subjetividade ao intrapsíquico e se orienta para uma apreensão da subjetividade que em todo o momento se manifesta na dialética entre o momento social e o individual, este último representado por um sujeito implicado de formas constantes no processo de suas práticas, de suas reflexões e de seus sentidos subjetivos”.



trajetórias do sujeito e da coletividade (GONZÁLEZ REY, 2005). Afinal, “cada indivíduo, segundo as possibilidades de sua história de vida, suas experiências anteriores e presentes e perspectivas de devir é marcado em sua subjetividade pela imersão no mundo social” (GENTILLI, 2011, p. 217).

A perspectiva de análise que priorizamos neste estudo, considera o trabalho e o sofrimento tem como cenário as relações sociais no sistema sociometabólico do capital. Portanto, compreendemos a subjetividade, o processo saúde-doença, e o processo trabalho-sofrimento, enquanto processos sociais e históricos, isso significa, “colocar o nexo biopsíquico como a expressão concreta na corporeidade humana do processo histórico num momento determinado” (LAUREL; NORIEGA, 1989, p. 100). Logo, consideramos além das cargas psíquicas do trabalho¹³, as trajetórias humanas numa dada sociedade, e acrescentamos outros processos à análise médica - centrada apenas no biológico - ou ainda, às perspectivas “psicologizantes” - centradas apenas no psíquico.

Destacamos ainda as mediações entre cargas de trabalho específicas e a sociabilidade capitalista em sua totalidade complexa, com foco no sofrimento psíquico:

No caso das cargas psíquicas, ressalta com particular clareza que são socialmente produzidas e que não podem ser compreendidas como riscos isolados, ou abstratos, à margem das condições que a geram. Todavia isso é também claro para o restante das cargas, incluindo aquelas que tem materialidade externa a corporeidade humana. Ou seja, se bem o ruído seja ruído, e como tal origina transformações no processo biopsíquico, não é irrelevante perguntar porque se produz e porque se mantém num determinado nível. Ao tentar responder a essas perguntas em relação a qualquer carga aparecem invariavelmente dois fatos. Um é que surge como expressão particular da forma específica de produzir (das características de base técnica e dos objetos empregados, mas também da organização e divisão do trabalho). Outro é que a intensidade, e ainda a presença ou não das cargas não é alheia as relações de força entre capital e trabalho num centro de trabalho concreto e na sociedade. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 113)

13 Na definição de carga de trabalho de acordo com Laurel e Noriega (1989, p.110) “busca-se ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica.



Nestes termos, consideramos o trabalho, não apenas como o espaço onde o sofrimento ou o transtorno irá se desencadear, mas ao contrário, como processo que se relaciona diretamente com outros complexos que envolvem a vida dos sujeitos, uma vez que, os processos de trabalho estão para além das atividades desenvolvidas. Portanto, o trabalho é um mediador de relações, de organizações e condições ambientais na sociedade, e “é no metabolismo entre o homem e a natureza que surge o que temos chamado de “condições ambientais” das coletividades humanas, através e diante das quais se constituem os modos de andar a vida” (LAUREL; NORIEGA, 1989, p. 103).

Nosso estudo encontra-se de acordo com a possibilidade de análise já discutida sobre trabalho e sofrimento, que compreende o trabalho como categoria fundante do ser social, além de criador e mediador de relações sociais (MARX, 2010; LUKÁCS, 2010; LESSA, 2007; ANTUNES, 2009). De acordo com Laurel e Noriega (1989, p. 104), “essa qualidade do trabalho é uma das chaves para compreender a especificidade histórica dos processos psicológicos humanos”. Portanto, o sofrimento é uma dor que se relaciona com processos de trabalho e com trajetórias humanas em determinado contexto, tendo assim uma historicidade¹⁴.

Nesta perspectiva, quando trata-se das relações de trabalho no serviço público, encontramos algumas particularidades, como as características distintas entre servidores públicos, uma vez que existem profissionais com níveis educacionais diversos, servidores com salários variados, classes sociais distintas, bem como distintos níveis de renda (DURAND e BELTRÃO, 1994). Sobre o vínculo com o serviço público, Carneiro (2006, p. 28) destaca que “esse vínculo, entretanto não é suficiente para o estabelecimento de uma identidade ou de um sentimento de classe”. Logo, as organizações dos trabalhadores apresentam processos de fragilização no serviço público e os sindicatos ou associações ainda tem priorizado em suas lutas as melhorias salariais, deixando para segundo plano, questões também importantes, qual sejam, questões relacionadas as condições de trabalho e à saúde do trabalhador.

14 “Existe uma simultaneidade entre a constituição econômica e social da sociedade e a constituição das demais condições da existência humana, como a cultura, a ideologia, a política, a linguagem, os costumes, os valores, as normas e as regras sociais. Ao longo de um tempo histórico são produzidas transformações que atravessam muitas gerações que serão gerações que serão vividas pelos indivíduos parcialmente ao longo de seu tempo de vida, sem que seja possível uma completa sincronia entre o tempo histórico e o tempo do sujeito. Cada sujeito vai viver este tempo segundo suas próprias condições”. (GENTILLI, 2011, p. 217)



Neste contexto, os afastamentos do trabalho ocasionados por episódios de doença entre os servidores públicos tem sido uma preocupação crescente dos governos nas esferas municipal, estadual e federal. Chama a atenção entre os servidores, em geral, o grande número de afastamentos ocasionados por transtornos mentais e comportamentais (SALA et al, 2009; ANDRADE et al, 2008; CUNHA; BLANK; BOING, 2009, entre outros). Assim também, no estado Ceará, foi encontrado um considerável número de episódios de afastamentos por doenças devido a transtornos mentais em 2009, sendo esta a maior causa de afastamento entre os servidores da administração pública direta do estado, de acordo com pesquisa (MACIEL et al, 2010). Nesta mesma pesquisa identificou-se que entre o grupo de servidores que apresentam maior percentual de afastamentos por transtornos mentais, estão os servidores da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS) e os servidores da Secretaria da Educação (SEDUC).

Assédio moral no trabalho

O Assédio moral é um fenômeno que se relaciona com as relações de trabalho e produz impactos na saúde do trabalhador (FREIRE, 2008). Apesar de antigo nas relações de trabalho nas indústrias e nas relações da sociedade brasileira desde o escravismo (HELOANI, 2005), o fenômeno do assédio moral permanece assombrando as instituições públicas, mesmo em tempos de democratização pós regime militar (FREIRE, 2008). Segundo Heloani (2005, p. 102):

Sem querermos radicalizar ou extrapolar considerando a atual sociedade brasileira nos moldes da escravocrata, pensamos que a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Humilhação esta embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado.

Pesquisas, formulação de referenciais e conceitos sobre assédio moral no trabalho estão sendo amplamente discutidos em vários países, em todas as áreas de trabalho, sejam em organizações públicas ou organizações privadas. Entre as definições de assédio moral encontra-se a do professor Leymann (2000a), que pesquisa o assunto na Suécia e assim o define:



A definição científica do termo *mobbing* remete assim a uma interação social através da qual um indivíduo (raramente mais que um) é atacado por um ou mais (raramente mais que quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão.

Em nossos estudos definimos que o conceito que fundamentaria a construção de nossas estratégias seria da estudiosa francesa, Hirigoyen (2002, p.14-15), onde refere que assédio moral no trabalho define-se,

Como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A temática do assédio moral, emerge no meio acadêmico, através de pesquisas e assume um papel de destaque nas organizações sindicais e associações de trabalhadores. Com o crescente números de afastamentos do trabalho por transtornos mentais busca-se um nexos causal com as relações de trabalho, principalmente quando estas envolvem situações de constrangimentos e humilhações. Nesta perspectiva Freire(2008, p.374) destaca:

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem ainda uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, vítimas de assédio moral sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo.

A Organização Internacional do Trabalho apresentou pesquisa realizada, em 1996, com trabalhadores de países da União Europeia, tendo como temática a violência no trabalho. Os resultados encontrados alertam que, 8% dos trabalhadores foram vítimas de intimidação, 4% sofreram violência física e 2%, assédio sexual (OIT, 1998).

No Brasil, Barreto (2003) apresenta pesquisa realizada em São Paulo em 97 empresas dos setores químicos, farmacêuticos e similares, com 2072 trabalhadores. A realidade estudada mostra que 42 % dos trabalhadores relataram histórias de constrangimento e humilhações no trabalho.



MACIEL *et al.* (2007), a partir de um estudo com 2609 bancários de 25 estados brasileiros, descobriu que 33,89 % dos trabalhadores pesquisados já haviam vivenciado situação de constrangimento nos últimos seis meses. As pesquisadoras também identificaram que as mulheres e o grupo de trabalhadores que se declararam homo ou bissexuais relatam que sofreram assédio com maior frequência.

Gonçalves (2006), em pesquisa realizada com 218 trabalhadores no Ceará, de diversas áreas de atuação, encontrou o percentual de 25,2 % de vítimas de Assédio Moral.

O Fórum Unificado das Associações e Sindicatos de Servidores Públicos Estaduais do Ceará (FUASPEC) e o Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Estadual do Ceará (MOVA-SE), mobilizou-se frente a questão e apresentou propostas ao governo. Pesquisa realizada pelo MOVA-SE apontou que 38% dos servidores pesquisados relataram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho.

Ainda no Estado do Ceará, em 2010, realizamos uma pesquisa (MACIEL *et. al.*, 2011) junto a servidores que se afastaram do trabalho por apresentar sofrimento mental e ao mesmo tempo queixas de assédio moral. O estudo foi realizado na Coordenadoria de Perícia Médica e focalizou as razões dos afastamentos do trabalho, para tratamento de saúde, em um grupo de oito servidores. Como critérios para seleção dos casos foram considerados a repercussão interna, a intensidade dos distúrbios psicoemocionais e a disponibilidade de informações, as quais foram coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas no período de outubro a dezembro de 2010, durante atendimentos individuais e visitas domiciliares.

Ainda nesta pesquisa, Maciel *et.al.* (2011) apontam que prevalece o assédio por parte dos superiores e que, apesar das escassas tentativas de reagir, nenhuma providência foi tomada, obrigando os servidores a se afastarem do seu trabalho. Verificou-se, por meio das queixas trazidas pelos entrevistados, que as condutas vivenciadas possuem características do assédio moral: humilhação, discriminação, prolongamento no tempo, desequilíbrio de poder e direcionalidade. Os servidores também fizeram menção às consequências a sua saúde, como



dificuldades para tomar decisões, ansiedade, insegurança, dores generalizadas, sentimento de inutilidade, depressão, ideação suicida, solidão patológica e separações. Além dos custos para o trabalhador, identificou-se algumas repercussões para a organização, como constantes afastamentos de servidores por problemas de saúde, perda de produtividade e qualidade no trabalho e deterioração do clima organizacional.

Estas questões práticas e teóricas nos levaram ainda a buscar estratégias de prevenção e combate ao fenômeno, buscando sensibilizar os trabalhadores para a construção coletiva de relações de trabalho dignas e coerentes com as propostas da gestão.

METODOLOGIA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Com o objetivo de pensar e implementar o Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública Estadual do estado do Ceará, instituído em 2008 após aprovação do governador, foi nomeada um grupo de trabalho formado por representantes da Secretaria do Planejamento e Gestão (SEPLAG); da Escola de Gestão Pública (EGP); do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Estadual (MOVA-SE); do Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Saúde (CEREST/SESA); da Associação de Servidores da Secretaria de Educação do Estado do Ceará (ASSEC); do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho da Universidade de Fortaleza (LET/UNIFOR); e da Controladoria e Ouvidoria Geral (CGE).

Este grupo iniciou um processo de sensibilização, estudo e implantação de estratégias de prevenção e combate ao assédio moral na administração pública que, além de ampliarem o processo de discussão sobre a temática específica, trouxe para o eixo das discussões da agenda da gestão pública, questões relacionadas as relações de trabalho e a saúde do trabalhador.

Em seguida, faremos uma descrição das estratégias com foco na prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.



Manual de prevenção e combate ao assédio moral

Considerando a complexidade e inovação do tema no que se refere ao serviço público no Estado do Ceará, percebemos a necessidade da construção de um manual para uso das comissões setoriais e demais interessados, como forma de ampliar a divulgação de uma política que constitui as relações de assédio moral e os tipos de ações organizacionais que devem ser tomadas quando necessário atuar em situações dessa natureza.

Para tanto, o manual é dividido basicamente em duas partes. A primeira tem como base as pesquisas e teorias desenvolvidas sobre o assunto, onde encontramos definições sobre o que é e o que não é assédio moral; seus princípios norteadores; suas principais características; as atitudes que favorecem o surgimento da problemática e suas consequências para o trabalhador e para a organização; e as formas de identificação do fenômeno. A segunda parte prevê informações relacionadas ao procedimento de queixas, investigação, confiabilidade, elaboração de pareceres, formas de mediação, recomendações para soluções de problemas e prevenção de novas ocorrências, além da definição das atribuições das Comissões Setoriais de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. Em anexo ao manual, encontram-se os formulários que serão utilizados pelas comissões setoriais como forma de registrar os dados necessários ao processo investigativo resultantes de entrevistas com as partes interessadas e visitas em campo (Formulário de Registro de Visita e Formulário de Entrevista Individual).

Lei de Combate e Prevenção ao Assédio Moral

A partir de exaustivas discussões e debates protagonizados pelos participantes da Comissão Permanente de Assédio Moral, com o apoio de assessores jurídicos da Secretaria do Planejamento e Gestão, além da valiosa contribuição de experiências legislativas da mesma natureza em outros estados, foi elaborada e revisada a minuta da lei que subsidia o Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.



Atendendo às reivindicações propostas pelos representantes dos servidores na MENP (Mesa de Negociação Permanente), em 25 de novembro de 2011 foi publicada a Lei 15.036 de 18 de novembro de 2011, conhecida como Lei do Assédio Moral, a qual dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho.

A referida lei fornece os subsídios legais para a proibição da prática de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho. Antes mesmo de definir suas formas de combate, a equipe de elaboração da norma legal preocupou-se em delimitar o conceito de assédio moral no qual se baseia, exemplificando alguns casos concretos sobre os quais o avaliador se utilizará do princípio da analogia, como forma de nortear o processo de identificação e caracterização do ato, considerado em sua complexidade.

A previsão legal das formas de representação do assédio moral, que pode ser feita diretamente pelo ofendido; por meio de entidade de classe; ou através das comissões setoriais de prevenção e combate ao assédio moral instituídas em cada órgão/entidade, configura-se como base para a instrumentalização da denúncia. Tal representação dá ensejo a algumas medidas protetivas administrativas que também estão previstas na lei: a garantia da proteção funcional e econômica do servidor público que haja sofrido, denunciado ou testemunhado assédio moral; a proibição de qualquer espécie de constrangimento ou sanção de servidor por atuar como testemunha; além de estar assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa.

As orientações, fluxos e procedimentos para o recebimento da representação, investigação e apuração das condutas tipificadas como assédio moral serão estabelecidos em Instrução Normativa, observadas as disposições constantes nos estatutos e regimentos respectivos de cada servidor público, bem como a aplicação da respectiva sanção.

De acordo com a normativa, os órgãos da administração pública estadual, através de seus dirigentes máximos, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenção e enfrentamento do assédio moral. Tais medidas dizem respeito à responsabilização nas infrações administrativas, de acordo com a Constituição Federal, a Constituição Estadual e demais normas afins.



As penalidades definidas na lei, no caso de comprovação do assédio, são especificadas de acordo com a gravidade do ato, considerando os danos que delas provierem ao ofendido e para o serviço público prestado ao usuário, bem como as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais do infrator e do ofendido.

Outras regulamentações

Com o objetivo de regulamentar a lei já vigente, instituindo as comissões central e setorial de prevenção e combate ao assédio moral na administração pública no estado do Ceará, a equipe da comissão central elaborou minuta de decreto que encontra-se em processo de discussão, para em seguida ser enviado para apreciação da Assembleia Legislativa.

O documento em questão, além de definir todas as atribuições e competências que ficam a cargo das diferentes comissões, prevê também a sua forma de composição (com membros suplentes e efetivos divididos em bancada do governo e bancada de servidores); seu funcionamento; as ações preventivas e de capacitação voltadas para sensibilização dos servidores de forma geral, além dos procedimentos de recebimento de queixa e de investigação. Todas essas questões serão disciplinadas com base no Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Com a aprovação do referido Decreto, espera-se que o processo de recebimento e encaminhamento das denúncias se torne efetivo, considerando sua função instrumental dentro do processo, bem como que se iniciem as ações de prevenção e capacitação de obrigatórias e de responsabilidade da gestão pública.

A experiência piloto de implantação da Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Ao sentirmos a necessidade de colocar em prática a metodologia discutida e publicada através do Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, realizamos um projeto piloto de implantação da primeira Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social. A escolha aconteceu por esta ser uma Secretaria com pequeno número de servidores o que facilitaria a implantação do projeto.



O apoio do Secretário e da Associação dos Trabalhadores foi essencial, principalmente para garantir a adesão dos membros da Comissão e demais trabalhadores. Inicia-se assim a implantação com a capacitação de seis membros (representantes da gestão e dos trabalhadores) que se comprometeram ou foram indicados para participação no grupo.

A capacitação foi realizada por membros da Comissão Permanente e consultores ligados ao Grupo de Estudos do Trabalho da Universidade de Fortaleza. O grupo durante aproximadamente seis meses foi capacitado, tendo como referência o Manual, em encontros nos quais foram discutidos os seguintes temas: a) assédio moral no trabalho; b) causas e consequências do assédio moral; c) estratégias de prevenção e combate; d) atribuições da comissão; e) mediação de conflitos; f) identificação do fenômeno; g) procedimentos de queixa e investigação.

Neste momento também foram realizadas atividades práticas, onde o grupo formador juntamente com os membros da Comissão em formação foram nas instituições atender as queixas servidores relacionados a temática.

Esta experiência permitiu a equipe responsável avaliar alguns pontos fracos e fortes, garantindo a reorganização de algumas estratégias e o avanço nas discussões da Lei em elaboração.

CONCLUSÕES

No serviço público existem peculiaridades que precisam ser exploradas e contextualizadas com as estratégias políticas de governo. No Estado do Ceará foi constituída a Mesa de Negociação Permanente (MENP), com participação efetiva de representantes do Governo Estadual e entidades representativas dos servidores públicos estaduais. Uma das propostas desse espaço de discussão foi a implantação de políticas governamentais efetivas de valorização do servidor e garantia da dignidade e respeito nas relações de trabalho, estando dentro dessa temática o desenvolvimento de um projeto de combate ao assédio moral na administração pública executiva do Estado.



O combate ao assédio moral se inicia pela elaboração do Manual de prevenção e Combate ao Assédio Moral e das atividades da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Serviço Público. No decorrer do processo, por meio da criação e ampliação dos espaços de discussão, foi-se pensando em outros instrumentos que contribuíssem para a proposta, dentre esses a Lei de Combate e Prevenção ao Assédio Moral (Lei 15.036/2011) e uma minuta de decreto em que são definidas todas as atribuições e competências que ficam a cargo das diferentes comissões, sua composição, seu funcionamento, as ações preventivas e de capacitação voltadas para sensibilização dos servidores de forma geral, além dos procedimentos de recebimento de queixa e de investigação.

Esta política do Governo em parceria com a organização dos trabalhadores possibilitou um aprofundamento das discussões a ponto de se pensar acerca das problemáticas que envolvem questões estruturais das políticas de atenção ao trabalhador servidor público, entre estas: a limitação da política de gestão de pessoas, principalmente no trato de questões que atendam a especificidade do servidor público; a dificuldade de articulação da política de saúde do trabalhador com as condições e a organização do trabalho; e ainda a “ideologia do mando e do favor”, comuns nas relações no serviço público.

Por fim, destacamos a importância deste estudo, visto que os artigos e pesquisas até então elaborados tem visado a investigação do fenômeno do assédio moral no trabalho em diversas áreas e ramos de atividades, porém, temos conhecimento de poucos estudos analisando estratégias, programas ou políticas de enfrentamento da questão, tendo sido esta a preocupação e o grande diferencial deste estudo.



REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao Trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANTA, D. M. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, p. 195-200, 2006.

ANDRADE, E.T. de. **O processo de implementação da política de atenção à saúde do trabalhador em instituições públicas federais**: o desafio da integralidade. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, FIOCRUZ, 2009.

ANDRADE, T. B.; SOUZA, M. G. C.; SIMÕES, M. P. C.; ANDRADE, F. B. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, p. 166-171, 2008.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política social**: fundamentos e história. Biblioteca básica do Serviço Social. vol. 2. São Paulo: Cortez, 2008.

BONEZZI, Carlos Alberto; PEDRAÇA, Luci Léia de Oliveira. **A nova administração pública**: reflexão sobre o papel do servidor público do estado do Paraná. Monografia (Pós-Graduação em Formulação e Gestão de Políticas Públicas), Universidade Estadual de Londrina, 2008.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMES, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica a psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, 9 (1), p. 213-223, 2004.

CARLOTTO, M. S. A Síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, vol. 57, n. 1, jan./mar. Brasília: ENAP, p. 23-49, 2006.

CARVALHO, A. M. P. de. Políticas públicas e o dilema de enfrentamento das desigualdades: um olhar crítico sobre a América Latina do século XXI. In: SOUSA, F. J. P. de. (org.). **Poder e políticas públicas na América Latina**. Fortaleza: UFC, p. 171-199, 2010.



COUTINHO, Marcelo James Vasconcelos. Administração Pública Voltada para o Cidadão: Quadro Teórico-Conceitual. **Revista do Serviço Público**. Brasília, n. 3, jul-set. 2000.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 12, p. 226-236, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DURAND, J. C.; BELTRÃO, R. E. V. Recensear funcionários públicos: uma necessidade. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 118, n. 2, p. 185-198, 1994.

FREIRE, P. A. Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**. v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.

_____, P. A. **Assédio moral, reestruturação produtiva e Síndrome de Burnout em docentes**. 2010. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0509.pdf>. Acessado em: 20.11.2010.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, p. 2679-2691, 2006.

GENTILLI, R. de M. L. Desigualdades sociais, subjetividade e saúde mental: desafios para o Serviço Social. **SER Social**, 13 (28), Brasília, p. 210-230, 2011.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E.; BATISTA, M. L.; MENDONÇA, M. G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 17, p. 607-616, 2001.

GONÇALVES, R. C. **O assédio moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade de Fortaleza, 2006.

GONZÁLEZ REY, F. L. **Sujeito e subjetividade**: uma aproximação histórico-cultural. Trad. Raquel S. L. Guzzo. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.



HELOANI, R. Assédio Moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n.22, p.101-107, 2005.

HIRYGOYEN, M. **O Assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. Cascais: Pergaminho, 2002.

HSA – Health and Safety Authority. **Dignity at work: the challenge of workplace bullying**. Report of the Taskforce on the Prevention of Workplace Bullying, The Stationary Office, Dublin, UK. 2001. Disponível em: <<http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullyingtaskforce.pdf>>.

KUENZER, A. Z. Sob a reestruturação produtiva, enfermeiros, professores e montadores de automóveis se encontram no sofrimento do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**. v. 2, n. 1, p. 107-119, 2001.

LAURELL, A C.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário**. Tradução: Amélia Cohn et. al. São Paulo: Editora HUCITEC: 1989.

LESSA, S. O processo de produção/reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: CFESS/ABEPSS. **Capacitação em Serviço Social e política social**. Módulo 2. Brasília: CEAD, p.19-33, 1999.

_____. **Para compreender a Ontologia de Lukács**. 3. ed. Ijuí: ed. Ijuí, 2007.

LEYMANN, H. **The Definition of Mobbing at Workplaces**. 2000a. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/12100e.HTM>>. Acesso em: 9 maio 2010.

_____. **Epidemiological Findings**. 2000b. Disponível em: <http://www.leymann.se/english/13100E.HTM>. 2000b. Acesso em 10 maio 2010.

_____. **Consequences of mobbing**. 2000c. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>. 2000c. Acesso em 10 maio 2010.

LUCKÁCS, G. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social**: questões de princípios para uma ontologia hoje tornada possível. Tradução Lya Luft e Rodnei Nascimento. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. **Temas de Ciências Humanas**, n. 4. trad. Carlos N. Coutinho, São Paulo: Editora Ciências Humanas, p. 1-18, 1978.

MACIEL, E.C.; NOGUEIRA, C. V.; MACIEL, R. H. Licença Saúde por Transtornos Mentais entre Servidores Públicos do Estado do Ceará. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 13, 2010, Brasília. **Anais do 13º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília: CFESS, 2010. 1 CD-ROM.



MACIEL, E.C.; AZEVEDO, L. A. ; NOGUEIRA, C. V. .Assédio Moral e Sofrimento Psíquico na Administração Pública: identificando o fenômeno In: CONGRESSO DE STRESS DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA-BR). 2011, Porto Alegre - RS. **Anais do Congresso de Stress da International Stress Management Association**: ISMA-BR, 2011. CD ROM.

MACIEL, R. H.; CAVALCANTE, R; MATOS, T. G. R; RODRIGUES, S. Auto Relato de Situações Constrangedoras no Trabalho e Assédio Moral dos Bancários: Uma fotografia. **Psicologia e sociedade**. 19 (2), p. 117-128, 2007.

MARX, K. **Manuscritos econômicos filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. **Sobre o suicídio**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martin Claret, 2010.

MIRANDA, F. A. N.; CARVALHO, G. R. P.; FERNANDES, R. L.; SILVA, M. B.; SABINO, M. G. G. Saúde mental, trabalho e aposentadoria: focalizando a alienação mental. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, p. 711-716, 2009.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A; OLIVEIRA, D. A . O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trabalho, Educação e Saúde**. v. 6, n. 1, p. 65-85, 2008.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Cuando el Trabajo Resulta Peligroso. **Trabajo**, Revista de la OIT, n. 26, sep/oct. 1998. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>>.

PAPARELLI, R.; SATO, L.; OLIVEIRA, F. de. A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 36 (123), p. 118-127, 2011.

RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H.; BORSOI, I. C. F. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 35 (122), p. 217-228, 2010.

SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. D. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, p. 2168-2178, 2009.

SAMPAIO, J. J. C.; CARNEIRO, Saúde Mental e Trabalho Têxtil. In: CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C. (orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações**: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, p. 226-241, 1995.



SAMPAIO, R. F.; SILVEIRA, A. M.; PARREIRA, V. F.; MAKINO, A. T.; MATEO, M. M. Análise das aposentadorias por incapacidade permanente entre os trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais no período de 1966 a 1999. **Revista da Associação Médica Brasileira**, v. 49, p. 60-66, 2003.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SIANO, A. K.; RIBEIRO, L. C.; SANTIAGO, A. E.; RIBEIRO, M. S. Análise descritiva de exames periciais iniciais de segurados do Instituto Nacional do Seguro Social apresentando transtornos mentais. **HU Revista**, v. 35, n. 1, p. 25-34, 2009.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. **Acta Scientiarum Health Science**, v. 25, p. 191-197, 2003.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período 1998 a 2003. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 13, sup. 2, p. 2049-2058, 2008.

SORATTO, L.; PINTO, R. M. Burnout e carga mental no trabalho. In CODO, W. (coord.). **Educação: carinho e trabalho**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

TAVARES, D.S.; FERREIRA, L. L.; MACIEL, R.H. (2008). **O trabalho de professores na educação básica pública no Piauí**. São Paulo: FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, 2008.

VAZ, J. C. A delicada disputa pelas cabeças na evolução do serviço público no Brasil pós-redemocratização. **Cadernos ENAP**, Brasília, n. 1, p. 37-44, 2006.



AUTORIA

Everton Cabral Maciel – Analista de Gestão Pública – SEPLAG-CE. Mestrando em Avaliação de Políticas Públicas – UFC.

Endereço eletrônico: everton.maciel@seplag.ce.gov.br

Carla Valéria Nogueira – Analista de Gestão Pública – SEPLAG-CE. Mestre em Planejamento e Políticas Públicas – UECE.

Endereço eletrônico: carla.nogueira@periciamedica.ce.gov.br

Maria Carmelita Sampaio Colares – Analista de Gestão Pública – SEPLAG-CE. Mestre em Políticas Públicas e Sociedade – UECE.

Endereço eletrônico: carmelita.sampaio@seplag.ce.gov.br

Lidiany Alexandre Azevedo – Assessora Técnica – SEPLAG-CE. Psicóloga – UFC.

Endereço eletrônico: lidianyazevedo@gmail.com

